МЕТОДИКА ОЦЕНКИ
УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Москва 2010

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Материалы подготовлены на основе обобщения и анализа результатов общественно-профессионального обсуждения и апробации методики в условиях реальной аттестации педагогических работников

Москва 2010

Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. Под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой.

Методика разработана на основе исследований, проведенных в рамках проекта: «Апробация и внедрение разработанных подходов к проведению аттестации педагогических работников образовательных учреждений на региональном уровне в условиях внедрения нового Порядка аттестации». Материалы методики были подвергнуты общественно-профессиональному обсуждению и апробации в условиях реальной аттестации педагогических работников. Они содержат описание оснований для разработки методики: профессионального стандарта и педагогических компетенций; методы оценки уровня квалификации при установлении соответствия занимаемой должности и требованиям первой (высшей) квалификационных категорий; обсуждение результатов присвоения квалификационной категории; комментарий к методике: ответы на типичные вопросы, возникающие в процессе аттестации.

Руководитель проекта: В.Д. Шадриков - академик РАО, доктор психологических наук, профессор, директор института содержания образования НИУ-ВШЭ.
Соруководители проекта: А.В. Карпов – член корреспондент РАО, д. психол. наук, профессор, декан ф-та психологии ЯрГУ им. П.Г.Демидова, зав. кафедрой психологии труда и организационной психологии; И.В. Кузнецова - канд. психол. наук, директор ГОУ ЯО Центр «Ресурс».

Участники проекта: Н.П. Ансимова - д. психол. наук, профессор кафедры общей и социальной психологии ЯГПУ им. К.Д.Ушинского; О.В. Борисова - менеджер Института содержания образования НИУ-ВШЭ; В.В. Емельянова – канд. экон. наук, заместитель губернатора Псковской области; Н.А. Зиновьева - канд. психол. наук, ведущий научный сотрудник Института содержания образования НИУ-ВШЭ; Л.П. Ильина – канд. пед. наук, и.п. начальника Государственного управления образованием Псковской области; М.М. Кашапов - д. психол. наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и педагогической психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова; И.В. Кувалдина - заместитель министра образования Ставропольского края; М.Д. Кузнецова - канд. психол. наук, научный сотрудник Института содержания образования НИУ-ВШЭ; Е.В. Маркова - канд. психол. наук, доцент кафедры психологии труда и организационной психологии ф-та психологии ЯрГУ им. П.Г.Демидова; Н.Б. Погребова - канд. пед. наук, ректор СКИПКРО Ставропольский край; В.Ф. Покасов – канд. исторических наук, проректор по научно-методической работе СКИПКРО, член главной аттестационной комиссии при Министерстве образования Ставропольского края; Т.В. Огородова - канд. психол. наук, доцент кафедры педагогики и педагогической психологии ф-та психологии ЯрГУ им. П.Д.Демидова; Ю.В. Пошехонова - канд. психол. наук, доцент кафедры педагогики и педагогической психологии ф-та психологии ЯрГУ им. П.Д.Демидова; Т.А. Степанова - доктор пед. наук, директор департамента образования Ярославской области; Л.Ю. Субботина - д. психол. наук, профессор кафедры психологии труда и организационной психологии ф-та психологии ЯрГУ им. П.Д.Демидова; О. В. Сухачева - менеджер Института содержания образования НИУ-ВШЭ; В.И. Молодцова - директор ГУ ЯО Центр оценки и контроля качества образования; Н.Л. Серова - начальник отдела аттестации ГУ ЯО Центр оценки и контроля качества образования; Л.К. Фомичева – канд. пед. наук, ректор ПОИПКРО и др.

Разработчики проекта выражают благодарность за организационное содействие в выполнении работы Елене Леонидовне Низиенко - директору Департамента общего образования Минобрнауки РФ и Лидии Михайловне Комисаровой – советнику Департамента общего образования Минобрнауки РФ.

Содержание

Предисловие

Оценка уровня квалификации педагогических работников, являющаяся сердцевиной аттестационной процедуры, рассматривается сегодня как весьма значимая всеми участниками образовательного процесса. Это важный этап профессиональной жизни, который обеспечивает повышение качества деятельности за счет получения внешней оценки и самооценки деятельности, осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов повышения квалификации и профессионального развития педагога.

Предлагаемая методика построена на компетентностном подходе, она вносит прозрачность в критерии и методы оценивания профессиональной квалификации педагога.

Материалы, включенные в методику, содержат ответы на следующие вопросы: что является предметом оценки (самооценки) в процессе аттестации, как проводится оценка, что является основанием для принятия решения о соответствии занимаемой должности и требованиям первой и высшей квалификационных категорий, как выработать рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию.

Методика предназначена экспертам аттестационных служб, руководителям образовательных учреждений и системы образования, для которых процедура аттестации – это процесс управления качеством педагогической деятельности. Она будет полезной также педагогам, заинтересованным в собственном профессиональном развитии.

Хочется пожелать творческого настроя всем участникам аттестационного процесса. От вашей позиции во многом зависит, станет ли процесс оценки скучным, формальным, эмоционально напряженным действием или же творческим процессом поиска, который приведет к профессиональному развитию педагога.

Елена Леонидовна Низиенко,

директор департамента общего образования Минобрнауки РФ

Введение

Чтобы быть хорошим учителем надо любить то,
что преподаешь и тех, кому преподаешь
В. Ключевский

Современная социально-экономическая ситуация характеризуется осознанием высокой значимости не просто человеческого ресурса, а эффективно действующего человека для планирования и осуществления социально-экономических изменений. Развитие системы образования, вынужденной реагировать на вызовы времени, возможно только при условии высокой компетентности педагогических работников. Самые замечательные идеи и начинания в системе образования могут быть проиграны из-за отсутствия профессионализма педагога.

Профессиональная квалификация является интегральным образованием, включающим в себя профессиональный опыт, мотивацию, личностные качества и другие профессиональные характеристики. Она непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника, обеспечивает готовность и способность выполнения различных профессиональных задач.

Квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности и качества решения профессиональных (функциональных) задач, стоящих перед работником. Они носят иерархический характер. Соответствие занимаемой должности означает, что педагог способен решать основные профессиональные задачи по своей должности на достаточном уровне. Первая и высшая квалификационные категории предъявляют более высокие требования к качеству решения профессиональных задач. Они предполагают более высокий уровень квалификации педагога.

Одним из важнейших средств оценки и развития профессионализма педагогических работников является аттестация. В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (Утвержден приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010г. № 209; зарегистрирован в Минюсте России 26 апреля 2010 года. См. Приложение 2) *аттестация проводится в целях* подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Таким образом, можно сказать, что аттестация имеет два ключевых назначения:

1. Оценка уровня квалификации педагога для установления соответствия требованиям занимаемой должности и требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) на основе анализа их профессиональной деятельности.

2. Стимулирование целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников, повышение эффективности и качества педагогического труда.

Оценка уровня квалификации требует наличия достаточно ясных критериев и показателей различных уровней квалификации. Стимулированию целенаправленного повышения квалификации педагогических работников и профессионального развития способствует анализа и самоанализа педагогической деятельности, позволяющий ответить на следующие вопросы: «За счет чего достигнуты (или не достигнуты) запланированные результаты педагогической деятельности? Какие задачи и как решались для достижения данных результатов? Какие компетентности педагога требуют дальнейшего совершенствования» и др.

Проведение оценки профессиональной деятельности в процессе аттестации предполагает, прежде всего, анализ качества решения различных функциональных задач аттестуемым педагогом. А поскольку успешность решения соответствующих функциональных задач определяется компетентностью педагога, именно *компетентность педагога является важнейшим элементом оценки (самооценки) в процессе аттестации.*

В рамках разработанного профессионального стандарта педагогической деятельности (опубликован в Вестнике Минобразования - №7 за 2007 год) *под компетентностью понимается новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать фунцциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.*

Профессиональный стандарт педагогической деятельности включает компетенции, обеспечивающие успешное решение профессиональных задач в следующих областях: постановка целей и задач педагогической деятельности; мотивация учебной деятельности; обеспечение

информационной основой педагогической деятельности; разработка программ и принятия педагогических решений; организация учебной деятельности.

В ходе разработки и апробации методики определены по три показателя для каждой из ключевых компетенций, в совокупности обеспечивающих успешность реализации педагогической деятельности, а также параметры для экспертной оценки и самооценки каждого из показателей. Тем самым задана четкая *деятельностно-ориентированная критериальная основа для проведения аттестации* педагогических работников. Это позволяет преодолеть субъективизм, разноплановость и несопоставимость аттестационных оценок.

Важно отметить, что при выделении показателей и параметров оценки ключевых компетенций педагогической деятельности были учтены требования к педагогическим работникам, определенные в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей специалистов и служащих.

Проверка взаимосвязей выделенных педагогических компетенций и общего показателя успешности педагогической деятельности показала, что все компетенции связаны между собой системой прямых значимых связей и с общим показателем успешности педагогической деятельности на высоком уровне достоверности. Выявленные закономерности носят устойчивый характер, что свидетельствует о надежности и валидности разработанной методики оценки уровня квалификации педагогических работников.

Предлагаемая разработка содержит комплект материалов, позволяющих провести аттестацию на соответствие занимаемой должности и соответствие требованиям первой и высшей квалификационных категорий:

- описание исходных позиций для оценки уровня квалификации педагога: базовых принципов, профессионального стандарта педагогической деятельности и педагогических компетенций, положенных в основу анализа (самоанализа) уровня квалификации педагога;

- способы выявления уровня квалификации педагогических работников для установления соответствия занимаемой должности;
- способы выявления уровня квалификации педагогических работников для установления соответствия требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям
- рекомендации по определению соответствия занимаемой должности и требованиям квалификационных категорий (первой и высшей);
- ответы на типичные вопросы, которые возникают в процессе аттестации.

Методика была предметом обсуждения на семинарах для управленческого персонала и специалистов системы образования. Участники семинаров указали на определенные преимущества методики: она теоретически обоснована; содержит понятную критериальную систему оценивания; технологична; рациональна; позволяет сравнить самооценку педагога с оценкой экспертов; стимулирует на повышение квалификации; дает возможность структурировать педагогическую деятельность аттестуемого; позволяет унифицировать деятельность экспертов.

Выражаем искреннюю благодарность педагогическим и руководящим работникам, представителям экспертных групп, принявших участие в апробации методики за конструктивные предложения и замечания по ее доработке.

1. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников

Для разрешения тех или иных проблем необходимо найти прочный фундамент, чтобы не строить на песке, чтобы избежать эклектического и поверхностного эмпиризма
Л.С. Выготский

Свои способности человек может узнать, только применив их на деле
Сенека

1.1. Описание исходных позиций для оценки уровня квалификации педагога

1.1.1. Базовые принципы проведения аттестации педагогических работников

Важнейшим основанием для построения методики аттестации педагогических работников, на наш взгляд, являются принципы (от латинского principium – начало, основа) – исходные положения, определяющие построение аттестационной процедуры и мировоззрение специалистов, осуществляющих экспертную деятельность.

В совокупности принципы должны задавать требования к научно-методической обоснованности методики, обеспечению четкой организации, коллегиальности и открытости аттестационной процедуры с использованием разработанной методики, созданию комфортных условий для аттестующихся педагогов, обеспечению объективного отношения к педагогическим работникам, недопустимости дискриминации при проведении аттестации.

Условно все принципы можно разбить на три группы:

1. Научно-методические
2. Организационные
3. Этические.



Рис. 1. Принципы проведения аттестации педагогических работников

1. Научно-методические

Принцип деятельностного подхода требует реализации разностороннего подхода к оценке педагогической деятельности в процессе аттестации. Педагогическая деятельность - один из видов деятельности, выражающийся в целенаправленном развитии обучающегося, овладение им основами культуры, всестороннем развитии его способностей, где педагог и обучающийся выступают как равнозначные субъекты педагогического процесса.

Принцип критериальной ясности предполагает четкое определение содержания и предмета оценивания. В соответствии с профессиональным стандартом педагогической деятельности в качестве критериев для оценки уровня квалификации выступают базовые компетенции, которые определяют

успешность решения основных функциональных задач педагогической деятельности: компетентность в области личностных качеств; компетентность в целеполагании; компетентность в мотивировании обучающихся; компетентность в разработке программы педагогической деятельности и принятии педагогических решений; компетентность в области информационной основы деятельности; компетентность в организации педагогической деятельности (умение устанавливать субъект-субъектные отношения, умение организовать учебную (воспитательную) деятельность, умение реализовать педагогическое оценивание).

Принцип дифференциации уровня квалификации педагогов предполагает определение таких показателей и параметров оценки, которые позволяют дифференцировать педагогических работников по уровням квалификации. В результате экспериментальной апробации методики отобраны только те показатели и параметры, которые имеют высокую корреляцию с успешностью педагогической деятельности и позволяют дифференцировать педагогов по уровням квалификации (соответствие занимаемой должности, первая и высшая квалификационные категории). ***Принцип ориентации на повышение качества педагогических кадров*** предполагает, что аттестационная процедура является одним из важнейших механизмов управления качеством педагогической деятельности. Оценка и самооценка уровня квалификации, проведенная на основе разработанных критериев позволяет увидеть зоны развития для каждого из аттестуемых педагогов и разработать индивидуальную программу профессионального развития.

2. Организационные

Принцип сочетания экспертной оценки и самооценки предполагает участие аттестуемого педагога в процессе аттестации. Проведение самооценки деятельности повышает субъектость позиции педагога, ему известны критерии, по которым проводится оценка, он сам может

участвовать в выработке направлений совершенствования своей профессиональной деятельности.

Принцип коллегиальности, объединения государственного и общественного участия (в том числе профсоюзов) при проведении аттестации предполагает исключение субъективизма и предвзятости при оценке уровня квалификации педагога. Для обеспечения коллегиальности Аттестационная комиссия формируется из числа представителей федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, научных организаций и общественных объединений, органов самоуправления образовательных учреждений (советов образовательных учреждений, попечительских советов, педагогических советов и др.) и работников образовательных учреждений. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель). Реализация данного принципа предполагает открытость процедуры оценивания и для аттестуемого педагога, он имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии.

Принцип профессионализма и независимости деятельности экспертов предполагает высокий уровень квалификации экспертов и независимость их действий. Состав аттестационной комиссии и экспертных групп формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов. Важным условием реализации данного принципа является проведение специального обучения экспертов.

3. Этические

Принцип уважения к личности аттестующегося педагога предполагает гуманное отношение к аттестуемому педагогу, создание условий, позволяющих проявить его профессиональные качества, недопустимость дискриминации при проведении аттестации, признание права на собственное мнение, в том числе отличное от мнения экспертной группы и аттестационной комиссии. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Принцип индивидуального подхода предполагает учет индивидуальных особенностей аттестуемого, исключение «шаблонности» в деятельности экспертов, подготовку заключения и рекомендаций, учитывающих индивидуальный компетентностный профиль педагога и потенциалы его развития.

Принцип обеспечения квалифицированной помощи и сопровождения аттестующегося педагога предполагает создание комфортных условий для подготовки и проведения аттестации. Педагогу должны быть известны критерии и методы оценки, доступны необходимые для подготовки к аттестации материалы, он должен иметь возможность получить консультацию специалистов, пройти курсы повышения квалификации, предваряющие аттестацию.

1.1.2. Профессиональный стандарт педагогической деятельности

Основу создания критериальной базы для определения соответствия требованиям занимаемой должности и квалификационным категориям задает профессиональный стандарт, разработанный на основе анализа педагогической деятельности. Напомним, что в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников (см. Приложение 2), именно оценка профессиональной деятельности является основой для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников.

Разработанная модель профессионального стандарта педагогической деятельности, с позиций системно-деятельностного и подхода включает совокупность компетенций, обеспечивающих решение основных функциональных задач педагогической деятельности (см. рис 2).

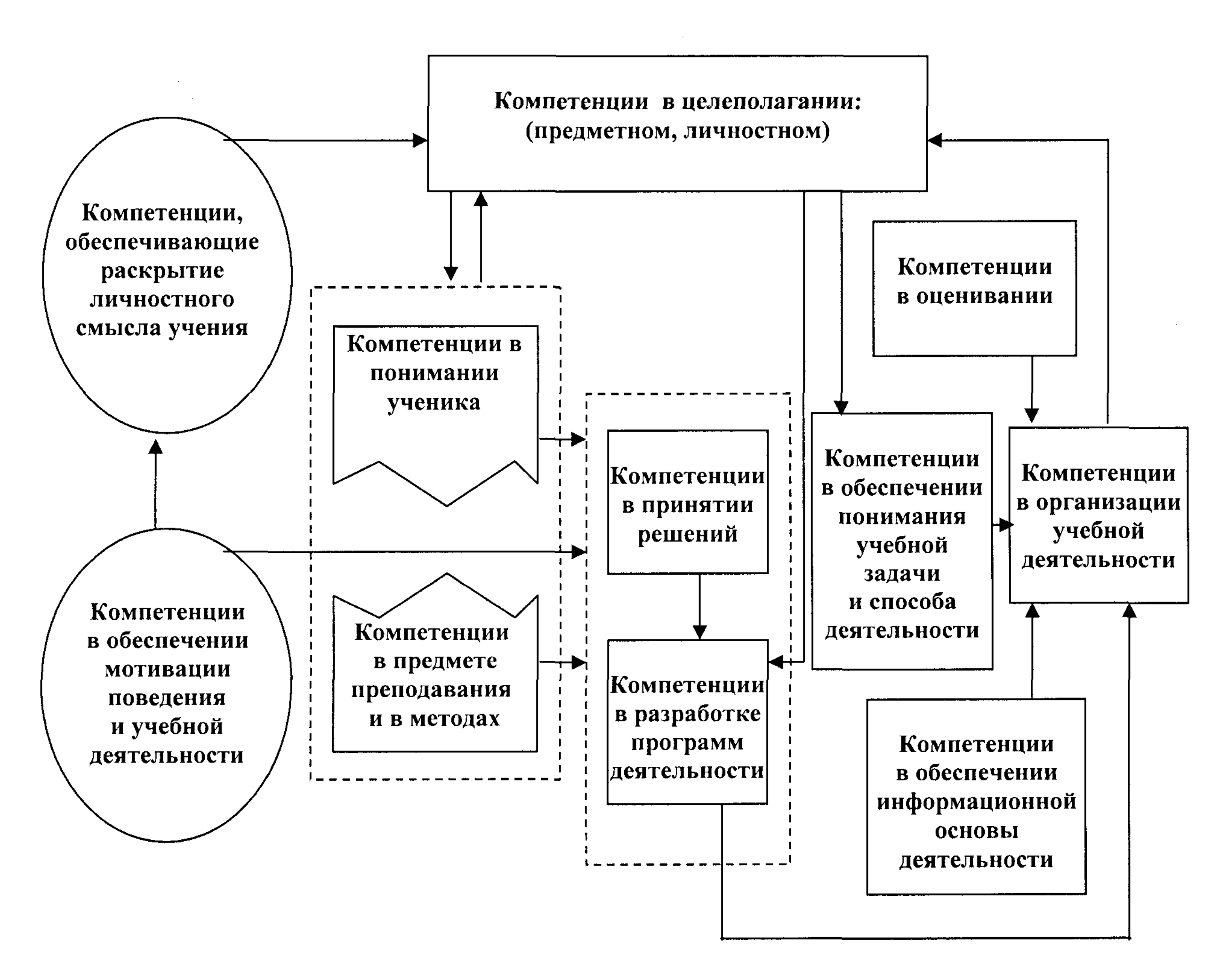


Рис. 2. Модель профессионального стандарта педагога с позиций системы деятельности

Под **компетентностью,** как уже отмечалось, в данной разработке понимается системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющие успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Считаем важным еще раз подчеркнуть, что требования к компетентности педагога определяются функциональными задачами, которые он реализует в своей деятельности. Профессиональный стандарт педагогической деятельности включает систему требований к компетентности педагога, определяющих в своей целостности готовность к реализации педагогической деятельности и определяющих успешность ее выполнения.

В соответствии с разработанным профессиональным стандартом квалификация педагога может быть описана как совокупность шести основных компетентностей:

1. Компетентность в области личностных качеств.
2. Компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности.
3. Компетентность в мотивировании обучающихся (воспитанников) на осуществление учебной (воспитательной) деятельности.
4. Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений.
5. Компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности.
6. Компетентность в организации педагогической деятельности.

Применение системно-деятельностного подхода позволяет нам ответить на вопрос о содержании (предмете) оценки и самооценки в процессе аттестации. Иными словами, становится понятным, что в процессе анализа и самоанализа педагогической деятельности важно ответить на вопросы о том, как педагог осуществляет целеполагание, мотивирует учеников,

разрабатывает программы и принимает педагогические решения, организует деятельность, обеспечивает ее информационное наполнение.

Проверка взаимосвязей выделенных компетенций и общего показателя успешности педагогической деятельности показала (см. рис. 3), что все компетенции связаны между собой системой прямых связей, значимых на высоком уровне достоверности ($p < 0,001$). Они также связаны с общим показателем успешности педагогической деятельности на высоком уровне достоверности ($p < 0,001$).

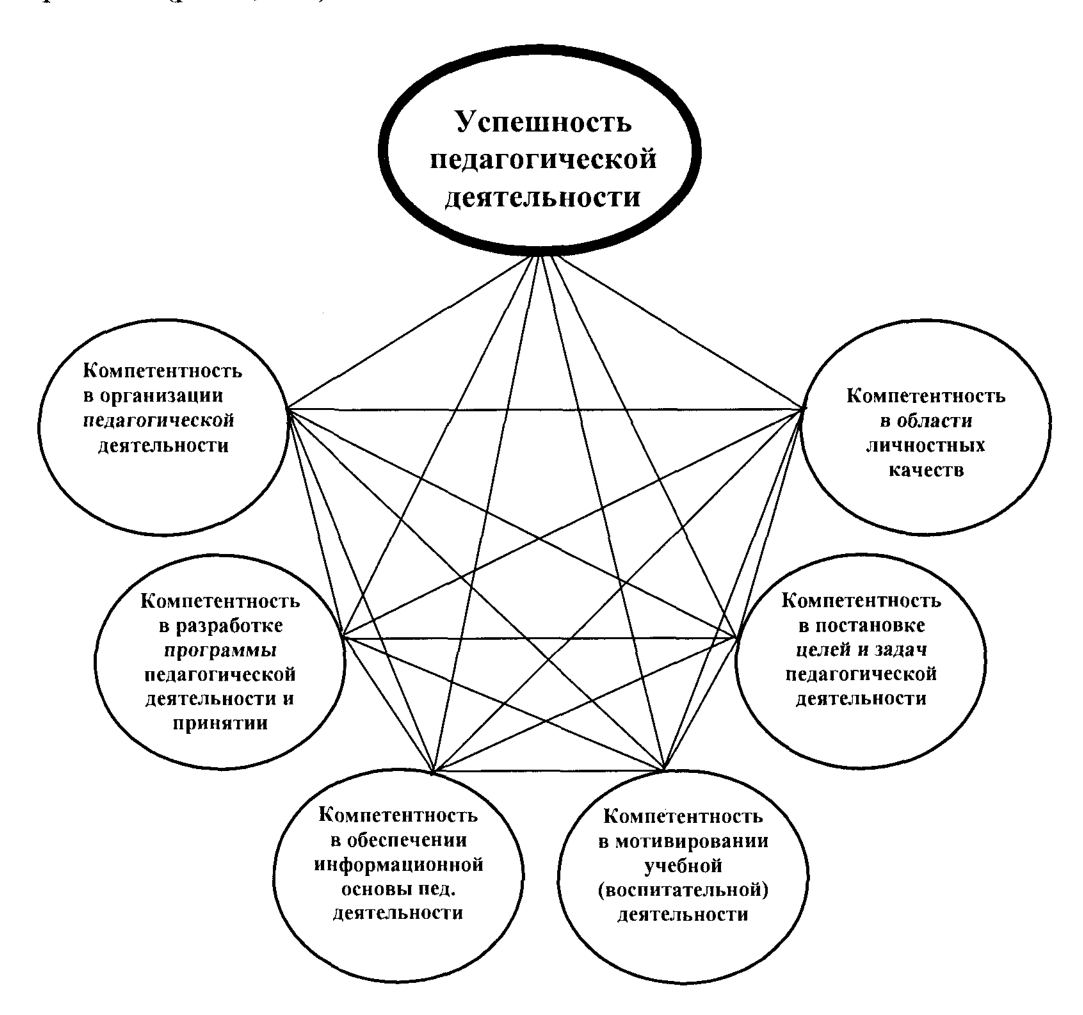


Рис. 3. Взаимосвязь базовых компетенций с успешностью педагогической деятельности

Проведенный качественный анализ с использованием метода фокус-групп также показал, что эксперты (руководители и специалисты системы образования) высоко оценили значимость выделенных в стандарте компетенций для обеспечения успешности педагогической деятельности.

На основе проведенного концептуального анализа и экспериментальной апробации было выделено по три показателя для каждой из компетенций (см. рисунок 4).

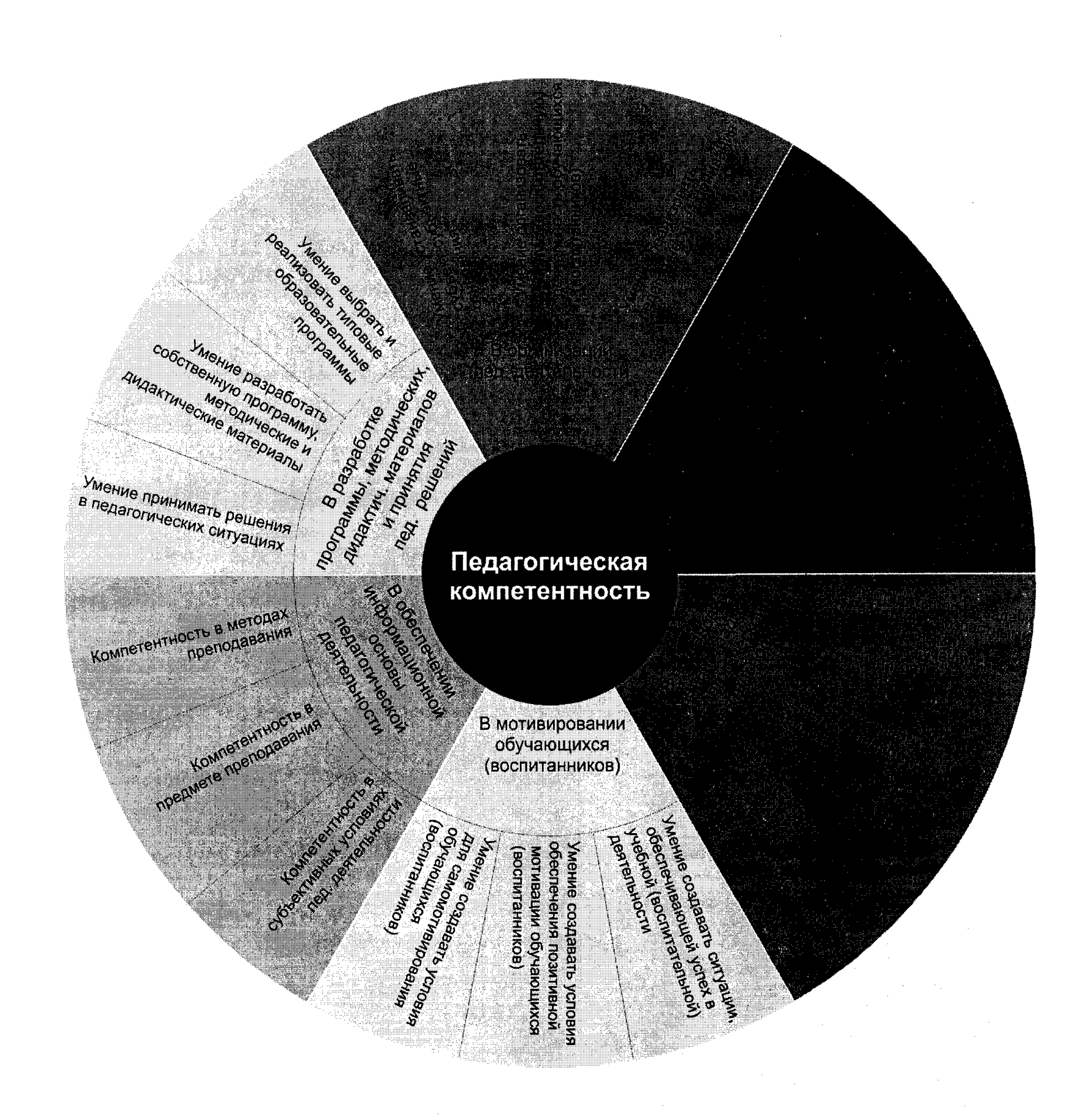


Рис. 4. Структура педагогической компетентности

Описание базовых компетенций педагогической деятельности и их показателей представлено в Приложении 3.

Для удобства использования выделенных компетентностей в процессе аттестации была проведена их декомпозиция по уровням квалификации,

созданы компетентностные портреты педагогов различных квалификационных категорий.

1.2. Выявление уровня квалификации педагогических работников

Не в количестве знаний заключается образование,
но в полном понимании и искусном применении
всего того, что знаешь
А. Дистервег

Где нет простора для проявления способности,
там нет и способности
Л. Фейербах

1.2.1. Выявление уровня квалификации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

Порядок проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

Основные шаги и действия при проведении аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности выделены на основании Порядка аттестации педагогических работников (см. Приложение 2). Их можно разбить на три блока:

I. Предварительный этап.

II. Проведение письменного квалификационного испытания.

III. Принятие решения о соответствии занимаемой должности.

Каждый из блоков включает ряд шагов и действий:

I. Предварительный этап

1. Подготовка представления на аттестуемого педагогического работника работодателем (руководителем образовательного учреждения), включающего всестороннюю и объективную оценку:

- профессиональных, деловых качеств педагогического работника;
- результатов профессиональной деятельности;
- информацию о прохождении курсов повышения квалификации;
- сведения о результатах предыдущих аттестаций.

2. Ознакомление педагогического работника с подготовленным представлением под роспись не менее чем за месяц до дня аттестации.

3. Представление руководителя в аттестационную комиссию по желанию аттестуемого педагога может быть дополнено сведениями, характеризующими его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации с даты поступления на работу).

4. В случае не согласия с представлением руководителя педагог может подать в аттестационную комиссию альтернативное заявление с соответствующим обоснованием.

5. Письменное информирование работодателем педагогического работника, подлежащего аттестации, о дате и месте проведения квалификационного испытания не позднее чем за месяц до ее начала.

П. Проведение письменного квалификационного испытания

6. Письменное квалификационное испытание может проводиться выездной комиссией с целью обеспечения более комфортных условий для аттестуемых. Оно может быть проведено по итогам курсов повышения квалификации при условии, что испытание будут проводить представители независимой экспертной группы, созданной в регионе для проведения аттестации педагогических работников.

7. Подготовка заключения экспертной комиссией по итогам выполнения заданий, включенных в квалификационное испытание.

Ш. Принятие решения о соответствии занимаемой должности

8. Принятие решения о соответствии занимаемой должности аттестационной комиссией, включающей в том числе представителей профсоюзной организации. Оформление принятого решения протоколом, занесение принятого решения в аттестационный лист педагогического работника. Комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника)

- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

Аттестационная комиссия в случае необходимости заносит в аттестационный лист педагогического работника рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

9. Утверждение решения аттестационной комиссии распорядительным актом органа исполнительной власти, осуществляющего управление в сфере образования.

10. Направление аттестационного листа и выписки из распорядительного акта органа исполнительной власти, осуществляющего управление в сфере образования работодателю педагогического работника в срок не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссией для ознакомления с ним работника под роспись в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Аттестационный лист и выписки из распорядительного акта органа исполнительной власти, осуществляющего управление в сфере образования, хранятся в личном деле педагогического работника.

11. Представление информации в аттестационную комиссию работодателем о выполнении рекомендаций, указанных в аттестационном листе при их наличии.

Проведение письменного квалификационного испытания с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

Общие положения

Письменное квалификационное испытание согласно Порядку аттестации педагогических работников проводится по вопросам, связанным с осуществлением педагогической деятельности по занимаемой должности.

Проведение аттестации на соответствие занимаемой должности – это один из механизмов управления качеством образования. На основе результатов испытания проводится оценка уровня квалификации педагогического работника и при необходимости вырабатываются рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию. Для успешной реализации указанных целей важно выполнить ряд условий:

1. Задание для проведения квалификационного испытания должно быть связанным с содержанием выполняемой аттестуемым педагогом деятельности. При разработке (корректировке) заданий важно помнить, что они должны затрагивать различные компетенции педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога. В противном случае может быть обращение внимание работников на одни аспекты квалификации и игнорирование других, что скажется на успешности деятельности в целом.

2. Задания не должны дублировать квалификационные испытания, которые используются для оценки уровня квалификации выпускников педагогических учебных заведений.

3. Важно помнить, что задания, включенные в квалификационные испытания на соответствие занимаемой должности и критерии их оценки, должны быть ориентированы на необходимый минимум, а не максимум. Речь идет о соответствии занимаемой должности. В результате испытания необходимо выяснить, может ли педагог занимать педагогическую должность и при необходимости дать конкретные предложения по дальнейшему повышению его квалификации.

4. Подготовка к прохождению квалификационных испытаний должна способствовать профессиональному развитию педагога, качеству решения основных функциональных задач педагогической деятельности. Задания должны учитывать актуальные задачи, которые стоят перед системой образования.

5. Педагогам должен быть заранее известен характер предстоящих испытаний и критерии оценивания. Они должны иметь возможность получения квалифицированной помощи при подготовке к аттестации в форме курсов повышения квалификации, консультаций, материалов для самоподготовки и т.п.

Варианты проведения письменного квалификационного испытания с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

Письменное квалификационное испытание может проводиться в двух вариантах по выбору аттестуемого педагога: 1) подготовка конспекта урока (занятия) по предмету, который он преподает в текущем году; 2) решение педагогических ситуаций. Далее более подробно рассмотрим каждый из вариантов применительно к должности учителя.

Первый вариант. Подготовка конспекта урока как форма квалификационного испытания с целью подтверждения соответствия занимаемой должности учителя

Цель: Оценка уровня сформированности профессиональных педагогических компетенций, на основе которой выносится суждение о соответствии педагога занимаемой должности.

Задача педагога в ходе написания конспекта урока – продемонстрировать владение материалом по преподаваемому предмету и достаточный уровень сформированности педагогических компетенций, позволяющих ему эффективно решать педагогические задачи при реализации учебной программы.

Общие требования к написанию конспекта:

1. Педагогу заранее предлагается определить учебный предмет и программу, в рамках которой будет выполняться письменная работа.

2. При проведении письменного квалификационного испытания педагогу предлагается инструкция, содержащая цель работы, тему урока, по

которой должен быть составлен конспект, критерии оценки. В случае необходимости, педагог имеет право исключить ряд тем, представленных в программе, и по субъективным причинам для него не желательных (не более пяти).

3. Время, предоставляемое аттестуемому педагогу на написание конспекта урока, составляет 1,5 – 2 часа.

4. Конспект урока должен быть связан с освоением новой темы (нового учебного материала).

5. Конспект предполагает отражение основных этапов урока: организационный момент, опрос учащихся по заданному на дом материалу, объяснение нового материала, закрепление учебного материала, задание на дом. При написании конспекта педагог может пропустить отдельные этапы или изменить структуру урока в соответствии со своим индивидуальным видением его построения.

6. Педагогу должны быть заранее известны критерии, по которым будет оцениваться его работа.

В ходе написания письменной работы педагогу предлагается раскрыть структуру и предметное содержание урока, сформулировать цели и задачи урока и его отдельных этапов, продемонстрировать владение методами и приемами мотивации учебной деятельности, организации учебной деятельности учащихся, проиллюстрировав это примерами учета индивидуальных особенностей учащихся и конкретных характеристик класса, в котором будет проводиться урок. Основные этапы урока и их содержание представлены в предлагаемой схеме написания конспекта урока (таблица 1).

Схема конспекта урока

Таблица 1

	Этапы работы	Содержание этапа (заполняется педагогом)	Оценка эксперта (по базовым педагогическим компетенциям и уровню владения учебным материалом)
1.	**Организационный момент,** включающий:		

	• постановку цели, которая должна быть достигнута учащимися на данном этапе урока (что должно быть сделано учащимися, чтобы их дальнейшая работа на уроке была эффективной) • определение целей и задач, которых учитель хочет достичь на данном этапе урока; • описание методов организации работы учащихся на начальном этапе урока, настроя учеников на учебную деятельность, предмет и тему урока (с учетом реальных особенностей класса, с которым работает педагог)		
2.	**Опрос учащихся по заданному на дом материалу**, включающий: • определение целей, которые учитель ставит перед учениками на данном этапе урока (какой результат должен быть достигнут учащимися); • определение целей и задач, которых учитель хочет достичь на данном этапе урока; • описание методов, способствующих решению поставленных целей и задач; • описание критериев достижения целей и задач данного этапа урока; • определение возможных действий педагога в случае, если ему или учащимся не удается достичь поставленных целей; • *описание методов организации* совместной деятельности учащихся с учетом особенностей класса, с которым работает педагог; • описание методов мотивирования (стимулирования) учебной активности учащихся в ходе опроса; • описание методов и критериев оценивания ответов учащихся в ходе опроса.		
3.	**Объяснение нового учебного материала.** Данный этап предполагает: • постановку конкретной учебной цели перед учащимися (какой результат должен быть достигнут учащимися на данном этапе урока); • определение целей и задач, которые ставит перед собой учитель на данном этапе урока; • изложение основных положений нового учебного материала, который должен быть освоен учащимися; • описание форм и методов изложения (представления) нового учебного материала; • описание основных форм и методов организации индивидуальной и групповой деятельности учащихся с учетом особенностей класса, в котором работает педагог; • описание критериев определения уровня внимания и интереса учащихся к		

	излагаемому педагогом учебному материалу; • описание методов мотивирования (стимулирования) учебной активности учащихся в ходе освоения нового учебного материала		
4.	**Закрепление учебного материала**, предполагающее: • постановку конкретной учебной цели перед учащимися (какой результат должен быть достигнут учащимися на данном этапе урока); • определение целей и задач, которые ставит перед собой учитель на данном этапе урока; • описание форм и методов достижения поставленных целей в ходе закрепления нового учебного материала с учетом индивидуальных особенностей учащихся, с которыми работает педагог. • описание критериев, позволяющих определить степень усвоения учащимися нового учебного материала; • описание возможных путей и методов реагирования на ситуации, когда учитель определяет, что часть учащихся не освоила новый учебный материал.		
5.	**Задание на дом**, включающее: • постановку целей самостоятельной работы для учащихся (что должны сделать учащиеся в ходе выполнения домашнего задания); • определение целей, которые хочет достичь учитель, задавая задание на дом; • определение и разъяснение учащимся критериев успешного выполнения домашнего задания.		

Образец бланка, содержащего схему конспекта урока, как формы квалификационного испытания с целью подтверждения соответствия занимаемой должности учителя представлен в Приложении 4.

Обработка результатов

Оценка выполненной письменной работы производится по двум основным показателям:

– Уровень владения учебным материалом: насколько глубоко и полно раскрыта заданная тема урока.
– Уровень развития базовых педагогических компетенций. Оценка уровня квалификации проводится на основе следующих

компетенций педагогической деятельности (подробное описание профессиональных компетенций педагогической деятельности представлено в приложении 3):

1. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности
2. Компетентность в области мотивации учебной деятельности
3. Компетентность в области информационной основой педагогической деятельности
4. Компетентность в области разработки программ и принятия педагогических решений
5. Компетентность в области организации учебной деятельности

Оценка и интерпретация полученных результатов

Конспект урока оценивается экспертом по системе *«да/нет»*

«Да» – соответствие занимаемой должности: педагог продемонстрировал владение основным содержанием предмета и владение базовыми педагогическими компетенциями (умение ставить цели и задачи и эффективно организовать учебную и педагогическую деятельность, направленную на их достижение).

«Нет» – не соответствие занимаемой должности: учитель не продемонстрировал знания учебного предмета, не владеет базовыми педагогическими компетенциями.

В своей деятельности эксперт пользуется критериями, представленными в таблице 2.

Критерии оценки письменной работы педагога

Таблица 2

Оцениваемые характеристики	**Критерии оценки**
Компетентность в	Об уровне развития компетентности педагога в области постановки

области постановки целей и задач педагогической деятельности	целей и задач педагогической деятельности можно судить по следующим показателям: • Учитель разделяет тему урока и цель урока. • Цели формулируются в понятной для ученика форме. • Поставленные перед учащимися цели способствуют формированию позитивной мотивации и росту интереса к учебной деятельности. • Поставленные перед учащимися цели способствуют организации индивидуальной и групповой деятельности. • Цели, ставящиеся перед учащимися, содержат критерии, позволяющие им самостоятельно оценить качество полученных результатов. • Цель, которую ставит перед собой учитель, определяется как конечный желаемый результат каждого из этапов урока. • Задачи, выделенные педагогом, конкретизируют цель, представляя собой промежуточный результат, способствующий достижению основной цели урока. • На начальном этапе урока учитель ставит цель и задачи, направленные на создание условий для дальнейшей эффективной работы на уроке (организацию рабочего пространства, привлечение внимания учащихся к предстоящей учебной деятельности, учебному предмету и теме урока и т.д.). • Цели и задачи опроса носят обучающий характер, они соответствуют предметному материалу, излагаемому педагогом. • Цели и задачи, поставленные педагогом, способствуют развитию познавательных способностей учащихся, воспитанию социально значимых качеств личности. • Поставленные цели и задачи позволяю выйти на рекомендации по самостоятельной работе учащихся с новым учебным материалом, дать учащимся программу самостоятельной работы над изучаемым материалом.
Компетентность в области мотивации учебной деятельности	Об уровне развития компетентности педагога в области мотивации учебной деятельности можно судить на основе следующих показателей: • Озвучивая тему урока, учитель демонстрирует учащимся возможности использования тех знаний, которые он собирается им изложить, на практике. • Учитель показывает учащимся связь изучаемой темы с другими темами программы, другими учебными предметами, различными сферами практической деятельности человека. • Учитель демонстрирует знание приемов и методов, направленных на формирование интереса учащихся к преподаваемому предмету и теме урока • Учитель использует знания об интересах и потребностях обучающихся в организации учебной деятельности, при постановке учебных целей и задач, выборе методов и форм работы и т.д. • Учитель использует педагогическое оценивание как метод повышения учебной активности и учебной мотивации учащихся. • При оценивании ответов учащихся, учитель учитывает их индивидуальные особенности и потенциал каждого ученика. • Учитель демонстрирует умение дифференцировать задания так, чтобы ученики почувствовали свой успех. • Учитель поощряет учащихся на выход за рамки требований программы при выполнении школьных заданий.

	• Учитель дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи в рамках изучаемой темы
Компетентность в области информационной основы педагогической деятельности	Данная компетентность складывается из следующих компонентов: компетентность в предмете преподавания, компетентность в методах преподавания, компетентность в субъективных условиях деятельности. **Компетентность учителя в предмете преподавания** отражает **уровень владения учебным материалом по предмету** и может быть оценена на основе следующих показателей: • Учитель в ходе написания конспекта демонстрирует знание преподаваемого предмета. • Учитель хорошо ориентируется в различных источниках (учебники, учебные и методические пособия, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.) по преподаваемому предмету, может дать ссылки на подходящие источники. • При изложении в письменной работе основного материала по предмету учитель раскрывает связь новой темы с предыдущими и будущими темами по преподаваемому предмету. • Учитель видит и раскрывает связь своего предмета с другими предметами школьной программы, связь теоретических знаний с практической деятельностью, в которой они используются. • Учитель представляет материал в доступной учащимся форме в соответствии с дидактическими принципами. **Компетентности педагога в методах преподавания** отражает методическую грамотность педагога, включая владение современными информационно-коммуникативными технологиями. Об уровне развития данной компетентности можно судить на основе следующих показателей: • Учитель демонстрирует владение современными методами преподавания. • Применяемые учителем методы соответствуют поставленным целям и задачам. • Применяемые учителем методы соответствуют содержанию изучаемого предмета и темы урока, условиям и времени, отведенному на изучение темы. • Учитель демонстрирует владение различными методами и может изменить тактику работы в случае, если поставленные цели не удается достичь с помощью первоначально выбранных процедур. • Учитель демонстрирует умение работать с различными информационными ресурсами и программно-методическими комплексами, современными информационно-коммуникативными технологиями. • Учитель демонстрирует умение использовать компьютерные и мультимедийные технологии, цифровые образовательные ресурсы. Об уровне развития **компетентности педагога в субъективных условиях деятельности** можно судить на основе следующих показателей: • При постановке целей, выборе форм и методов мотивации и организации учебной деятельности, педагог ориентируется на индивидуальные особенности и специфику взаимоотношений обучающихся. • Методы, используемые педагогом, соответствуют возрастным и индивидуальным особенностям учащихся, с которым он работает.

	• Педагог демонстрирует владение методами работы со слабоуспевающими обучающимися. • Педагог строит работу таким образом, чтобы получать информацию об уровне усвоения учебного материала различными учащимися.
Компетентность в области разработки программ и принятия педагогических решений	Данная компетентность складывается из следующих компонентов: умение выбрать и реализовать типовые образовательные программы, умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы, умение принимать решения в педагогических ситуациях. Об уровне развития **умения выбрать и реализовать типовые образовательные программы**, а также **разработать собственную программу, методические и дидактические материалы, с учетом требований основных нормативных документов** можно судить на основе следующих показателей: • При подготовке к уроку педагог учитывает требования основных нормативных документов, определяющих содержание и результаты учебной деятельности по предмету: государственный образовательный стандарт, конвенцию о правах ребенка, базовые образовательные программы ОУ, содержание основных учебников и учебно-методических комплексов по преподаваемому предмету, допущенных или рекомендованных Минобрнауки РФ, основные учебные программы, УМК, методических и дидактических материалы по преподаваемому предмету и т.д. • План урока составлен с учетом темпа усвоения учебного материала учащимися. • План урока составлен с учетом поэтапного освоения (преемственности) учебного материала в рамках преподаваемого предмета и программы. • Учитель демонстрирует умение вносить изменения в существующие дидактические и методические материалы с целью достижения более высоких результатов. • Учитель использует самостоятельно разработанные программные, методические или дидактические материалы по предмету. Об уровне развития **умения принимать решения** в педагогических ситуациях можно судить на основе следующих показателей: • Педагог демонстрирует умение аргументировать предлагаемые им решения. • Педагогические решения, отраженные в письменной работе, отличаются оригинальностью и эффективностью • Педагогические решения, отраженные в письменной работе, отличаются обоснованностью и целесообразностью. • Педагог демонстрирует умение адекватно изменять стратегию действий в случае, если не удается достичь поставленных целей.
Компетентность в области организации учебной деятельности.	Об уровне развития компетентности педагога в области организации учебной деятельности можно судить на основе следующих показателей: • Учитель ставит цель и задачи, структурирующие и организующие деятельность учащихся на каждом из этапов урока. • Учитель владеет методами организации индивидуальной и совместной деятельности учащихся, направленной на решение поставленных целей и задач. • Учитель демонстрирует владение методами и приемами создания рабочей атмосферы на уроке, поддержания дисциплины.

	• Учитель демонстрирует способность устанавливать отношения сотрудничества с учащимися, умение вести с ними диалог. • Учитель использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать. • Учитель демонстрирует умение включать новый материал в систему уже освоенных знаний обучающихся. • Учитель демонстрирует умение организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.). • Учитель может точно сформулировать критерии, на основе которых он оценивает ответы учащихся. • Учитель показывает учащимся, на основе каких критериев производится оценка их ответов. • Учитель умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся. • Учитель использует методы, способствующие формированию навыков самооценки учебной деятельности обучающимися.

Примечание: *уровень владения учебным материалом оценивается в соответствии с критериями, представленными в рамках компетентности в области информационной основы педагогической деятельности.*

Подготовка экспертного заключения

По результатам оценки письменной работы эксперт пишет заключение, в котором, на основе представленных критериев (таблица 2), он должен отразить:

- Уровень владения учебным материалом: насколько полно раскрыта заданная тема урока.
- Уровень развития базовых педагогических компетенций.

В случае если представленные педагогом цели, задачи, методы, учебные материалы, задания и т.д. преимущественно соответствуют указанным показателям и способствуют получению качественных результатов, эксперт выносит суждение о соответствии педагога занимаемой должности.

В случае если представленные педагогом цели, задачи, методы, учебные материалы, задания и т.д. полностью не соответствуют указанным критериям, эксперт выносит суждение о не соответствии педагога занимаемой должности.

Возможна ситуация, когда аттестуемый учитель будет частично соответствовать занимаемой должности. В этом случае на основе анализа результатов выполненной письменной работы будут разработаны предложения по индивидуальной программе повышения квалификации, направленной на развитие наиболее слабо представленных педагогических компетенций.

Важно отметить, что принятие решения о несоответствии занимаемой должности не является для учителя необратимым. Работодатель в данном случае будет обязан обеспечить обучение, повышение квалификации такого учителя и повторное прохождение им процедуры аттестации.

Второй вариант. Решение педагогических ситуаций как форма квалификационного испытания с целью подтверждения соответствия занимаемой должности учителя

Решение педагогических ситуаций потребует от педагога проявления педагогической компетентности: знаний, умений, личностных качеств.

При проведении квалификационного испытания с целью подтверждения соответствия занимаемой должности учителю предлагается поработать с тремя ситуациями (мини-кейсами). На выполнение предложенных заданий, как правило, требуется не более 60 минут. Для избегания стрессовых ситуаций для педагогических работников при проведении письменного испытания целесообразно предоставить 1,5 часа. Это время достаточное для спокойного выполнения задания. Выбор ситуаций для квалификационного испытания проводится случайным образом из имеющегося банка ситуаций (см. Приложение 5). Аттестующийся педагог выбирает три ситуации из подготовленного для квалификационного испытания набора ситуаций (не менее 30), называя три номера из перечня, который ему заранее не известен.

Пример задания для проведения квалификационного испытания в форме решения педагогических ситуаций

Инструкция для аттестуемого педагога: «В рамках проведения квалификационного испытания с целью установления соответствия занимаемой должности Вам предлагается решить три педагогических ситуации. Внимательно прочитайте описание каждой ситуации и предложите Ваш вариант действий для их конструктивного разрешения. На выполнение задания Вам дается 1.5 часа. При оценке результатов будет учитываться конструктивность и обоснованность предложенного Вами способа разрешения сложившейся ситуации: умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение выбрать обоснованный ориентир для выстраивания собственного поведения, умение поставить и реализовать педагогические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях; умение учитывать особенности обучающихся; умение выработать и реализовать способ педагогического воздействия для разрешения сложившейся ситуации; умение предвидеть результаты воздействия. За предложенный Вами вариант по каждой из ситуаций Вы можете получить от «0» до «3» баллов:

0 баллов – вариант ответа отсутствует или предложенный вариант является антипедагогическим. Предлагается такой вариант решения, при котором проявляющиеся трудности и проблемы обучающихся (нарушение дисциплины, асоциальность, противодействие, конфликтность и т.д.) усилятся. Предложенный вариант может свидетельствовать о попустительстве и равнодушии к происходящему. В ответ может проявиться негативное отношение к другим участникам образовательного процесса, неудовлетворенность собственным социальным положением и др.

1 балл – приведен вариант разрешения ситуации нейтрального типа, это возможный, но не конструктивный вариант реагирования. Ситуация не станет хуже, но и не улучшится. Воспитательный и обучающий эффект будут минимальными. Ответ не имеет обоснования или приведенное обоснование является не существенным. Решение направлено на то, чтобы «здесь и теперь» ситуация выглядела безпроблемной, а его негативное его влиянии на

поведение и личностные характеристики обучающегося в будущем практически не учитывается.

2 балла – предложенный вариант реагирования направлен на достижение положительного воспитательного и (или) обучающего эффекта. В предлагаемом решении демонстрируется понимающее отношение к обучающимся, учитываются условия проблемной ситуации. Однако предложенное описание не содержит достаточного обоснования, направленность педагога на положительный эффект не подкреплена знаниями об особенностях возраста обучающихся, ведущих потребностях и мотивах, возможных причинах проблемного поведения, последствиях выбранного способа воздействия и др.

3 балла – дан конструктивный вариант реагирования и приведено его качественное обоснование. Предложенный вариант будет способствовать достижению определенных (указанных учителем) педагогических целей, формированию позитивных новообразований в форме знаний, умений или качеств личности обучающегося. Обоснование включает анализ педагогической ситуации, включая понимание возможных причин ее возникновения, постановку педагогических целей и задач; учет особенностей обучающихся; возможных ответных реакций обучающихся и других участников инцидента, предвидение результатов воздействия.

Примеры заданий

1. Обучающийся, явно демонстрируя свое плохое отношение к кому-либо из одноклассников, говорит: «Я не хочу выполнять задание вместе с ним».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, скажите и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

2. Представьте себе, что Вы классный руководитель. Ваши ученики ушли с последнего урока в кино и таким образом сорвали занятие. На

следующий день Вы приходите в класс и спрашиваете, кто был инициатором идеи, в ответ – молчание.

Как Вы отреагируете (как поступите, сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

3. Вы пришли в класс заранее и увидели, что двое учеников (один из них староста) исправляют в журнале оценку.

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

4. Вы предлагаете задание учащимся на уроке, а они дружно говорят, что уже решали его с педагогом, который заменял Вас на предыдущем занятии.

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант, ориентируясь на тему, которую Вы сейчас изучаете с учащимися объемом не более 1 страницы.

5. При изучении одной из тем на уроке осталось свободное время.

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант, ориентируясь на тему, которую Вы сейчас изучаете с учащимися объемом не более 1 страницы.

Обработка результатов письменного квалификационного испытания в форме решения педагогических ситуаций

При оценке вариантов ответа по каждой из предложенных педагогических ситуаций учитывается конструктивность реагирования и обоснованность предлагаемого варианта по системе от «0» до «3-х» баллов (см. инструкцию выше).

Рассмотрим, как оценить возможные варианты ответа в приведенном примере.

Обучающийся, явно демонстрируя свое плохое отношение к кому-либо из одноклассников (одногруппников), говорит: «Я не хочу выполнять задание вместе с ним».

Что Вы будет делать (как поступите, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

0 баллов выставляется в следующих случаях: вариант ответа отсутствует или предложены варианты типа: «Ну и что?», «Никуда не денешься, все равно придется», «Это глупо с твоей стороны», «Но он тоже не захочет после этого выполнять задание с тобой» и т.п. 0 баллов получат также ответы, не имеющие отношения к сути решаемой ситуации, например: «У меня такого не бывает», «Это сильно общее описание, оно не позволяет дать конкретный ответ…» и т.п.

1 балл – приведен возможный, но не самый конструктивный вариант реагирования без обоснования. Типа: «Я все же прошу тебя приступить к выполнению задания!».

2 балла – предложенный вариант реагирования и его обоснование требуют усовершенствования. Типа: «Я постараюсь объяснить свое решение: «Вместе вы сможете хорошо справиться с предложенным заданием».

3 балла – дан конструктивный вариант реагирования и приведено его обоснование. Типа: «Я постараюсь выяснить, почему обучающийся не хочет работать вместе с одноклассником (одногруппником) и по возможности устранить причину негативного отношения. Я также объясню обучающемуся, почему я считаю важной совместную работу над выполнением задания в предложенной паре. При вескости выясненных причин возможна замена состава мини-групп для совместного выполнения заданий. В этом случае удастся избежать конфликтной ситуации и предупредить возможность её появления в будущем».

Представьте себе, что вы классный руководитель. Ваши ученики ушли с последнего урока в кино и таким образом сорвали занятие. На следующий день Вы приходите в класс и спрашиваете, кто был инициатором идеи, в ответ – молчание.

Что Вы будет делать (как поступите, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

0 баллов – вариант ответа отсутствует или предложены варианты типа: «Никуда не денетесь, все равно придется сказать, только уже у директора», «Молчите, молчите, посмотрим, как заговорите на экзаменах», «Все, по поведению двойки за четверть» и т.п. 0 баллов получат также ответы, не имеющие отношения к сути решаемой ситуации, например: «У меня такого не бывает», «Мои ученики вряд ли убегут в кино», «Сейчас в кино никто не ходит, все из Интернета скачивают» и т.п.

1 балл – приведен возможный, но не самый конструктивный вариант реагирования без обоснования. Типа: «Как хотите, тогда в каникулы на экскурсию не едем», «Все равно вам всем придется отработать этот урок», «Если виновный не будет назван, вы все будете отвечать за проступок» и т.п.

2 балла – предложенный вариант реагирования и его обоснование требуют усовершенствования. Типа: «Инициатора выявлять не буду, скажу, что в общем - то и неважно, кто подал идею, поинтересуюсь интересным ли был фильм и обязательно ли было уходить с урока» и т.п.

3 балла – дан конструктивный вариант реагирования и приведено его качественное обоснование. Типа: «Я постараюсь выяснить, почему возникла такая ситуация, скажу, что рада тому, что класс у нас дружный, но подверженность всех «стадному чувству» меня огорчает, любой поступок имеет последствия, их надо прогнозировать и принимать решения исходя из предполагаемых последствий», «Скажу, что дело уже сделано и, конечно, можно много возмущаться и искать зачинщиков, но теперь скорее надо думать, как исправлять ситуацию». Это позволит избежать ненужного сопротивления и противостояния. «Подчеркну, что любое несоблюдение правил и норм приводит к трудностям, что таким необдуманным шагом они испортили свои отношения с учителями и что об этом тоже надо думать». Обязательно предложу выработать совместное решение по разрешению сложившейся ситуации. Это будет способствовать дальнейшему сплочению коллектива и развитию навыков разрешения (в том числе совместного) сложных социальных ситуаций. Обсуждение можно провести в форме мозгового штурма. В качестве одного из способов предложу выбрать делегатов, которые пойдут договариваться к учителю об отработке сорванного урока. Поддержу другие способы разрешения ситуации предложенные детьми, так как в этом случае повышаются шансы на их реализацию.

Вы пришли в класс заранее и увидели, что двое учеников (один из них староста) исправляют в журнале оценку.

Как Вы отреагируете (поступите, сделаете, скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

0 баллов – вариант ответа отсутствует или предложены варианты типа: «Устрою им выволочку!», «Отведу их к завучу или директору» и т.п. Ноль баллов получат также ответы, не имеющие отношения к сути решаемой ситуации, например: «Журнал никогда не остается без присмотра учителя» «Выясню, кто из учителей доверил им журнал, и поговорю с этим учителем», «Обычно староста это такой ученик, который никогда такого не сделает» и т.п.

1 балл – приведен возможный, но не самый конструктивный вариант реагирования без обоснования. Типа: «То, что вы делаете это плохо, немедленно прекратите!». «Скажу, что теперь нельзя доверять всем оценкам этого ученика, и они все теперь считаются двойками».

2 балла – предложенный вариант реагирования и его обоснование требуют усовершенствования. Типа: «Предложу извиниться перед преподавателем по предмету и взять задание для реального исправления оценок», «Спрошу, что они делают, чего хотят этим добиться и как думают поступать дальше, когда их обман обнаружен».

3 балла – дан конструктивный вариант реагирования и приведено его качественное обоснование. Типа: «Выясню, чью отметку и по какому предмету они исправляют и почему? Задам вопрос: «Что для вас значит доверие, что может произойти, когда люди будут пользоваться доверием других и обманывать их? В зависимости от полученного ответа буду говорить о том, что этичное поведение не просто норма, оно залог доверительного взаимодействия людей и успеха в жизни. Спрошу, что думают они сами о том, какие теперь будут последствия? Выбор дальнейших действий зависит от того, насколько эти ученики являются этичными и какие у них были мотивы» В целом ситуация является проверкой на честность достижения желаемого результата. С «добродетелями» проведу отдельную беседу по обсуждению других способов добиться того, что они добивались, исправляя оценку. В этом классе важно провести диспут по одной из тем: «Все ли способы хороши для достижения цели?», «Может ли быть оправдана ложь во спасение?», «Как достигать желаемого результата» с целью

формирования морально- нравственных ориентиров в стремлении к успеху. При подготовке обязательно подберу примеры из литературных источников, иллюстрирующие дилеммы выбора и последствия различных морально-нравственных ориентиров при выборе.

Подготовка экспертного заключения

За выполнение задания педагогический работник может получить от 0 до 9 баллов.

Для получения положительного заключения о соответствии занимаемой должности достаточно набрать 4 балла. Подсчет общего количества баллов осуществляется методом сложения количества баллов, поставленных по решение каждой из трех педагогических ситуаций по формуле:

ПС = А + В + С

Где ПС – показатель соответствия занимаемой должности

А – оценка за решение первой ситуации,

В - оценка за решение второй ситуации,

С - оценка за решение третьей ситуации.

Комиссия принимает одно из следующих решений:

- Соответствует занимаемой должности в том случае, если педагог набрал 4 и более балла.
- Не соответствует занимаемой должности, если педагог набрал менее 4-х баллов.

По тем моментам, которые вызвали затруднения у учителя при разрешении педагогических ситуаций: постановка педагогических целей и задач, построение взаимоотношений с обучающимися, выбор методов воздействия, оценка возможного эффекта и отдаленных последствий и др. педагогическому работнику предлагается повысить квалификацию – самоподготовка, обучение на курсах, специальных семинарах и т.п.

1.2.2. Выявление уровня квалификации педагогических работников для установления соответствия требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям

Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям *(первой или высшей)*

Определение уровня квалификации педагогических работников для установления его соответствия требованиям первой и высшей квалификационных категорий процедура, включающая несколько последовательных этапов:

I. **Предварительный этап**

II. **Проведение экспертной оценки (самооценки) педагогической деятельности.**

III. **Принятие решения о соответствии требованиям первой (высшей)** квалификационной категории.

1. Предварительный этап

На данном этапе происходит подготовка и подача заявления от педагогического работника, содержащего обоснование претензии на соответствующую квалификационную категорию (первую или высшую).

Важность предварительного этапа заключается в том, что успешность всей аттестации в значительной мере зависит от аргументированности претензии на ту или иную квалификационную категорию. На этом этапе педагог имеет право получить консультацию, пройти курсы повышения квалификации, получить рекомендации по самоподготовке.

2. Проведение экспертной оценки (самооценки) педагогической *деятельности*

Проведение экспертной оценки профессиональной деятельности педагога является важнейшим целевым ориентиром и основанием для оценки

уровня квалификации педагога согласно принятого Порядка аттестации педагогических работников.

Проведение самооценки профессиональной деятельности по тем же показателям, по которым проводится экспертная оценка, позволяет педагогу лучше понять аттестационные требования, обоснованно выбрать ориентиры собственного профессионального развития.

Экспертная оценка профессиональной деятельности педагога позволяет определить уровень квалификации педагога на основе анализа ключевых педагогических компетенций. При проведении оценки профессиональной деятельности эксперты учитывают также результаты самооценки аттестующегося педагога.

В силу того, что проведение экспертной оценки и самооценки является ключевым моментом методики определения уровня квалификации при установлении соответствия требованиям квалификационных категорий процесс проведения экспертной оценки и самооценки будет более подробно рассмотрен для должности учителя.

3. Принятие решения о соответствии требованиям первой (высшей) квалификационных категорий

Принятое решение о соответствии имеющегося уровня квалификации требованиям первой или высшей квалификационных категорий оформляется протоколом и заносится в аттестационный лист педагогического работника. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

а) уровень квалификации педагога соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;

б) уровень квалификации педагога не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

Аттестационная комиссия в случае необходимости заносит в аттестационный лист рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о

необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

Утверждение решения аттестационной комиссии распорядительным актом органа исполнительной власти, осуществляющего управление в сфере образования.

Проведение экспертной оценки и самооценки профессиональной деятельности учителя при установлении соответствия требованиям первой и высшей квалификационных категорий

Основными способами оценки уровня квалификации педагогических работников при установлении соответствия требованиям первой и высшей квалификационных категорий являются методы оценки и самооценки профессиональной деятельности педагога. Рассмотрим более подробно, как они реализуются при аттестации учителя.

Экспертная оценка и самооценка профессиональной деятельности учителя проводится по одинаковым показателям, отражающим способность успешно решать основные функциональные задачи педагогической деятельности (см. рис. 4).

Экспертная оценка профессиональной деятельности учителя для установления соответствия требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям

При проведении экспертной оценки профессиональной деятельности учителя, прежде всего, важно ответить на вопросы о том, по каким параметрам осуществляется оценка каждой из выделенных в соответствии с профессиональным стандартом компетенций. Для удобства проведения экспертной оценки в процессе аттестации в предлагаемом экспертном листе параметры структурированы по показателям, характеризующим каждую из педагогических компетенций (см. экспертный лист).

Экспертный лист
оценки уровня квалификации учителя

____(ФИО аттестуемого учителя)

____(преподаваемый предмет)

____________________(имеющаяся квалификационная категория аттестуемого учителя)

____________________(категория, на которую претендует аттестуемый учитель)

____(ФИО эксперта и его должность)

____(ФИО эксперта и его должность)

Уважаемый эксперт!

В процессе экспертизы Вам предстоит оценить компетентность учителя в решении профессиональных задач. Для этого необходимо проанализировать, что и как делает учитель, каких результатов он достигает. Информационными источниками могут служить: анализ урока, собеседование с аттестуемым учителем, результаты педагогической деятельности, собеседование с руководителем (заместителем руководителя) образовательного учреждения и другие источники (см. Приложение 6)

Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной деятельности учителя используя 5-ти балльную шкалу.

5 – очень высокая степень выраженности указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению учителя. Ответ экспертов – «да».

4 - высокая степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в педагогических ситуациях. Иногда возникают случаи, когда качества или поведение учителя не соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее да, чем нет».

3 – средняя степень выраженности характеристики. В некоторых ситуациях качества и поведение педагога соответствуют утверждению, в некоторых – не соответствуют. Ответ экспертов – «среднее значение».

2 – слабая степень выраженности характеристики. Она редко проявляется в педагогических ситуациях. Поведение и качества педагога лишь иногда соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее нет, чем да».

1 - характеристика не представлена в деятельности педагога. Качества и поведение учителя не соответствуют содержанию утверждения. Ответ экспертов – «нет».

Отмечайте Ваш ответ знаком «+» в соответствующей колонке.

1. Компетентность в области личностных качеств

1.1. Эмпатийность и социорефлексия

		1	2	3	4	5
1.	Все обучающиеся безбоязненно обращаются к учителю за помощью, столкнувшись с трудностями в решении того или иного вопроса					
2.	Умеет смотреть на ситуацию с точки зрения других и достигать взаимопонимания					
3.	Умеет поддержать обучающихся и коллег по работе					
4.	Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого обучающегося					
5.	Умеет анализировать причины поступков и поведения обучающихся					

1.2. Самоорганизованность

		1	2	3	4	5
6.	Умеет организовать свою деятельность и деятельность обучающихся для достижения намеченных целей урока					
7.	Рабочее пространство учителя хорошо организовано					
8.	Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации педагогической деятельности					
9.	Своевременно вносит коррективы в намеченный план урока в зависимости от сложившейся ситуации					
10.	Сохраняет самообладание даже в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой					

1.3. Общая культура

		1	2	3	4	5
11	Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы					
12	Поведение и внешний вид учителя соответствуют этическим нормам					
13	Осведомлен об основных событиях и изменениях современной социальной жизни					
14	Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении					
15	Высказывания учителя построены грамотно и доступно для понимания, его отличает высокая культура речи					

2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности

2.1. Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся

		1	2	3	4	5
16	Умеет обоснованно ставить цели обучения по предмету					
17	Умеет ставить цели урока в соответствии с возрастными особенностями обучающихся					
18	Корректирует цели и задачи деятельности на уроке в зависимости от готовности обучающихся к освоению материала урока					
19	Умеет ставить цели урока в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся					
20	Знает и учитывает уровень обученности и развития обучающихся при постановке целей и задач урока					

2.2.Умение перевести тему урока в педагогическую задачу

		1	2	3	4	5
21	Умеет формулировать цели и задачи на основе темы урока					
22	Умеет конкретизировать цель урока до комплекса взаимосвязанных задач					
23	Умеет сформулировать критерии достижения целей урока					
24	Умеет добиться понимания обучающимися целей и задач урока					
25	Умеет соотнести результаты обучения с поставленными целями					

2.3. Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач

		1	2	3	4	5
26	Умеет вовлечь обучающихся в процесс посановки целей и задач урока					
27	Предлагает обучающимся назвать результаты деятельности на уроке и способы их достижения					
28	Предлагает обучающимся самостоятельно сформулировать цель урока в соответствии с изучаемой темой					
29	Спрашивает, как обучающиеся поняли цели и задачи урока					
30	Обучающиеся принимают участие в формулировании целей и задач урока					

3. Компетентность в области мотивации учебной деятельности

3.1. Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности

		1	2	3	4	5
31	Умеет вызвать интерес у обучающихся к своему предмету					
32	Отмечает даже самый маленький успех обучающихся					
33	Демонстрирует успехи обучающихся родителям					
34	Демонстрирует успехи обучающихся одноклассникам					
35	Умеет дифференцировать задания так, чтобы ученики почувствовали свой успех					

3.2. Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся

		1	2	3	4	5
36	Выстраивает деятельность на уроке с учетом уровня развития учебной мотивации					
37	Владеет большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета					
38	Использует знания об интересах и потребностях обучающихся в педагогической деятельности					
39	Умеет создать доброжелательную атмосферу на уроке					
40	Обучающиеся удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой учителем: содержание, методы, результаты и др.					

3.3. Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся

		1	2	3	4	5
41	Умеет активизировать творческие возможности обучающихся					
42	Демонстрирует практическое применение изучаемого материала					
43	Поощряет любознательность обучающихся, выход за рамки требований программы при подготовке школьных заданий					
44	Дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности					
45	Создает условия для вовлечения обучающихся в дополнительные формы познания по предмету: олимпиады, конкурсы, проекты и т.д.					

4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности

4.1. Компетентность в методах преподавания

		1	2	3	4	5
46	Своевременно вносит коррективы в методы преподавания в зависимости от сложившейся ситуации					
47	Применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы					
48	Применяемые методы соответствуют имеющимся условиям и времени, отведенному на изучение темы					
49	Владеет современными методами преподавания					
50	Обоснованно использует на уроках современные информационно-коммуникативные технологии					

4.2. Компетентность в предмете преподавания

		1	2	3	4	5

51	Хорошо знает преподаваемый предмет					
52	Рабочая программа по предмету построена с учетом межпредметных связей					
53	При подготовке к урокам использует дополнительные материалы по предмету (книги для самообразования, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.)					
54	В процессе формирования новых знаний опирается на знания обучающихся, полученные ими ранее при изучении других предметов					
55	Добивается высоких результатов по преподаваемому предмету					

4.3. Компетентность в субъективных условиях деятельности

		1	2	3	4	5
56	Ориентируется в социальной ситуации класса, знает и учитывает взаимоотношения обучающихся					
57	Хорошо знает и действует в соответствии с Конвенцией о правах ребенка					
58	Систематически анализирует уровень усвоения учебного материала и развития обучающихся на основе устных и письменных ответов, достигнутых результатов и др. диагностических показателей					
59	Имеет «банк» различных учебных заданий, ориентированных на обучающихся с различными индивидуальными особенностями					
60	Подготовленные учителем характеристики обучающихся отличаются хорошим знанием индивидуальных особенностей, обоснованностью суждений					

5. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений

5.1. Умение выбрать и реализовать образовательную программу

		1	2	3	4	5
61	Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам учебной деятельности по предмету, учебники и УМК по преподаваемому предмету, допущенные или рекомендованные Минобрнауки РФ					
62	Может провести сравнительный анализ учебных программ, УМК, методических и дидактических материалов по преподаваемому предмету, выявить их достоинства и недостатки					
63	Обоснованно выбирает учебники и учебно-методические комплексы по преподаваемому предмету					
64	Рабочая программа учителя предполагает решение воспитательных задач					
65	Рабочая программа учителя составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и др. моментов, повышающих ее обоснованность					

5.2. Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы

		1	2	3	4	5
66	Вносит изменения в дидактические и методические материалы с целью достижения высоких результатов					
67	Самостоятельно разработанные учителем программные, методические и дидактические материалы по предмету отличает высокое качество					
68	Продуктивно работает в составе рабочих групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы					
69	Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства					
70	Проводит обоснование эффективности реализуемой рабочей программы, новых методических и дидактических материалов					

5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях

		1	2	3	4	5
71	Поощряет высказывания и выслушивает мнения обучающихся, даже если они расходятся с его точкой зрения					
72	Коллеги по работе используют предложения учителя по разрешению актуальных вопросов школьной жизни					

73	Умеет аргументировать предлагаемые им решения					
74	Умеет пересмотреть свое решение под влиянием ситуации или новых фактов					
75	Учитывает мнение родителей, коллег, обучающихся при принятии решений					

6. Компетентность в области организации учебной деятельности

6.1. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения

		1	2	3	4	5
76	Умеет устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися, вести с ними диалог					
77	Умеет разрешать конфликты оптимальным способом					
78	Умеет насыщать общение с обучающимися положительными эмоциями и чувствами					
79	Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.					
80	Умеет создать рабочую атмосферу на уроке, поддержать дисциплину					

6.2. Умение организовать учебную деятельность обучающихся

		1	2	3	4	5
81	Использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать					
82	Формирует у обучающихся навыки учебной деятельности					
83	Излагает материал в доступной форме в соответствии с дидактическими принципами					
84	Умеет организовать обучающихся для достижения запланированных результатов учебной деятельности					
85	Умеет организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.)					

6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание

		1	2	3	4	5
86	Учитывает возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при оценивании					
87	Аргументирует оценки, показывает обучающимся их достижения и недоработки					
88	Применяет различные методы оценивания обучающихся					
89	Умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся					
90	Способствует формированию навыков самооценки учебной деятельности.					

Для повышения надежности и достоверности экспертных оценок целесообразно учитывать ряд моментов:

1. Эксперты должны пройти специальную подготовку, включающую ознакомление с содержанием предстоящей оценки, способами осуществления экспертной оценки и подготовки экспертного заключения.

2. При проведении экспертной оценки участвует не менее двух независимых экспертов. В случае существенного несоответствия их оценок проводится дополнительное обсуждение с целью достижения необходимого консенсуса.

3. Экспертная оценка проводится на основе анализа 1-2 уроков (или других мероприятий, проводимых педагогом); изучения представленных материалов: рабочие программы по предмету, классный журнал, результаты внутришкольного контроля (или других форм контроля) уровня учебных достижений обучающихся, методические и дидактические материалы, используемые и самостоятельно подготовленные педагогом, дневники и тетради обучающихся, материалы родительских собраний и др., беседы с руководителем (заместителем) образовательного учреждения и аттестующимся педагогом. В отдельных случаях могут быть реализованы дополнительные формы оценки уровня компетентности педагога с учетом специфики актуальных задач системы образования в достижении высокого качества образования и необходимых для их решения педагогических компетенций: проведение самоанализа педагогической деятельности, анализ результатов мониторинга качества образования, проведение тестирования, выполнение творческого проекта, методической разработки и др. При этом результаты оценки могут быть интегрированы в лист экспертной оценки, повышая тем самым обоснованность оценки того или иного показателя оцениваемых педагогических компетенций.

В таблице 3 перечислены информационные источники, которые могут быть использованы при проведении экспертной оценки профессиональной деятельности учителя с указанием важного для экспертов содержания.

Возможные источники информации для проведения экспертной оценки профессиональной деятельности учителя

Таблица 3

1.	Анализ урока	Данная форма экспертной деятельности позволяет оценить многие из педагогических компетентностей: постановка целей и задач; мотивирование учеников на осуществление педагогической деятельности; принятие педагогических решений; обеспечение информационной основы деятельности; организация педагогической деятельности и др.
2.	Анализ имеющихся поощрений и наказаний: благодарностей, отзывов, наград, замечаний и др.	Данный показатель может позволить повысить объективность оценивания соответствующих компетенций (в зависимости от содержания благодарностей и замечаний). Это дополнительный независимый источник оценки
3.	Собеседование с аттестуемым педагогом	В ходе собеседования могут быть уточнены различные аспекты, касающиеся отношения педагога к своей деятельности, степень критичности самооценки и т.д.

4.	Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций	Самооценка наряду с данными диагностики компетентности является важнейшим источником для деятельности эксперта. Это не только база для сопоставления, но и основа для проведения дополнительного анализа и построения уточняющего собеседования с аттестуемым, выработки рекомендаций по его дальнейшему профессиональному росту. Адекватность самооценки педагога может быть использована как дополнительный источник оценки его рефлексивных способностей.
5.	Результаты опроса удовлетворенности обучающихся и их родителей аттестуемым педагогом	Опрос удовлетворенности может касаться практически всех аспектов педагогических компетенций
6.	Результаты учебной деятельности обучающихся (и их динамика)	Данный параметр является одним из ключевых комплексных показателей педагогической компетентности. В качестве конкретных показателей для анализа могут выступать: успеваемость учащихся, в том числе в сравнении с предыдущим этапом, данные внутришкольного контроля, результаты ЕГЭ (если преподавание велось в выпускном классе), уровень социализации учащихся, успехи учащихся в последующем профессиональном образовании и профессиональной деятельности и др.
7.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах и др., достигнутые при этом результаты	Данный параметр может дополнительно свидетельствовать об умении повысить информационную основу и мотивацию обучающихся, учесть их индивидуальные образовательные интересы, организовать образование, ориентированное на результат.
8.	Результаты участия в конкурсах педагогического мастерства	Победители конкурсов могут быть освобождены от прохождения некоторых аттестационных процедур.
9.	Используемые (созданные!) способы и методы педагогической деятельности	Анализ методических материалов, которые использует педагог, позволяет оценить компетентность в разработке программ деятельности и компетентности в обеспечении информационной основы деятельности
10.	Собеседование с руководителем (заместителем руководителя) образовательного учреждения	Руководитель в данном случае выступает как эксперт, который хорошо знает деятельность педагога, достигнутые им результаты, мнения о нем учащихся, коллег, родителей. Он может высказать свое мнение по всем базовым компетентностям педагога.
11.	Анализ школьных тетрадей и результатов их проверки	В данном случае важно обратить внимание на характер поставленных целей и задач, дифференциацию учебных заданий, комментарии и оценки педагога
12.	Анализ базовой подготовки, переподготовки и повышения квалификации, в том числе самообразования	Освоение новых подходов, форм и методов образовательной деятельности важно соотнести с успешностью решения ключевых задач педагогической деятельности – постановка целей и задач; мотивирование учеников; принятие педагогических решений; обеспечение информационной основы деятельности; организация деятельности.
13.	Анализ рабочих программ и материалов к урокам	Данные материалы являются важнейшими источниками для оценки компетентностей в организации деятельности, постановке целей и задач, в обеспечении информационной основы деятельности.
14.	Результаты опросов и диагностики обучающихся	В результатах диагностики (при их наличии) важно обратить внимание на уровень сформированности учебной мотивации, учебных умений и навыков, участие в постановке целей и задач учебной деятельности, оценивании результатов собственной учебной деятельности, психологическое благополучие, характер взаимодействия с педагогом и др. моменты, имеющие непосредственное отношение к реализации ключевых задач педагогической деятельности.
15.	Анализ результатов мониторинга качества образования	Данные материалы могут стать важным источником анализа уровня развития педагогической компетентности, отражая ее результативность

При проведении собеседования с педагогом выявляются способы осуществления педагогической деятельности (скрытые моменты педагогической компетентности). Здесь могут быть заданы следующие вопросы: Какую цель урока Вы ставили? Как данная цель соотносится с целями и задачами изучаемого предмета в целом? Удалось ли Вам достичь запланированных результатов? Как Вы это можете обосновать? На каких подходах построена Ваша рабочая программа? Вносите ли Вы в нее изменения, какие именно, что является основанием для внесения изменений? Какие методические и дидактические материалы Вы используете для подготовки к урокам? Чей опыт используете? Включает ли Ваша рабочая программа решение воспитательных задач, в чем это выражается? Занимаетесь ли обобщением собственного педагогического опыта, кому представляете его? Какие приемы мотивирования обучающихся Вы обычно используете? Какие педагогические ситуации Вам сложно решать? Какие индивидуальные особенности обучающихся Вы учитывали на уроке (имеется в виду конкретный урок, который посетили эксперты)? Что является основой для выставленных Вами на уроке оценок? Имеете ли Вы свою систему работы со слабоуспевающими учениками? Что она включает? В чем, на Ваш взгляд, причины их слабой успеваемости? В какой мере обучающиеся участвуют в подготовке новых тем и занятий, постановке целей и задач обучения? Каких результатов Вам удалось достичь в своей педагогической деятельности? и др.

Важной для экспертов является беседа с руководителем (представителями администрации образовательного учреждения) для корректировки оценочных суждений о тех аспектах деятельности педагога, которые носят ситуативный характер и могут не проявиться во время аттестации. Это относится к оценке компетентности в области личностных качеств, работы с родителями, участия в разработке общешкольных программ и проектов, взаимодействия с коллегами и др.

При заполнении экспертного листа можно воспользоваться рекомендациями по использованию различных информационных источников при оценке каждого из параметров, включенных в экспертный лист (см. Приложение 6).

Педагог может быть освобожден от специального прохождения экспертной оценки, в том случае, если его квалификация подтверждена независимыми экспертами – победа в конкурсе профессионального мастерства, получение наград за достигнутые результаты образовательной деятельности и др.

Обработка результатов экспертной оценки педагогической деятельности, подготовка экспертного заключения

После заполнения экспертного листа оценки можно приступить к его обработке. Для определения уровня квалификации аттестуемого педагога необходимо подсчитать среднее значение по каждому показателю и компетентности в целом, используя представленный ниже ключ.

Ключ для обработки результатов экспертной оценки

1. Компетентность в области личностных качеств
1.1. Эмпатийность и социорефлексия: 1; 2; 3; 4; 5
1.2. Самоорганизованность: 6, 7, 8, 9, 10
1.3. Общая культура: 11; 12; 13; 14; 15
2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности
2.1. Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся: 16; 17; 18; 19; 20
2.2. Умение перевести тему урока в педагогическую задачу: 21; 22; 23; 24; 25
2.3. Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач: 26; 27; 28; 29; 30
3. Компетентность в области мотивации учебной деятельности
3.1. Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности: 31; 32; 33; 34; 35
3.2 Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся; 36; 37; 38; 39; 40
3.3. Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся:41; 42; 43; 44; 45
4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности
4.1. Компетентность в методах преподавания: 46; 47; 48; 49; 50
4.2. Компетентность в предмете преподавания: 51; 52; 53; 54; 55
4.3. Компетентность в субъективных условиях деятельности: 56; 57; 58; 59; 60
5. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений
5.1. Умение выбрать и реализовать типовые учебные программы: 61; 62; 63; 64; 65

5.2. Умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы: 66; 67; 68; 69; 70
5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях: 71; 72; 73; 74; 75
6. Компетентность в области организации учебной деятельности
6.1. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения: 76; 77; 78; 79; 80
6.2. Умение организовать учебную деятельность обучающихся: 81; 82; 83; 84; 85
6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание: 86; 87; 88; 89; 90

Среднее значение показателя определяется методом деления суммы баллов по параметрам, относящимся к соответствующему показателю на 5 (по числу параметров). Например, для оценки уровня сформированности показателя «Умения ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся» (п.2.1.) необходимо сложить ответы экспертов на вопросы 16, 17, 18, 19. 20 и полученную сумму разделить на 5. В случае, если какая-то строка оказалась не заполненной эксперты должны вернуться к ней и обязательно заполнить, иначе оценка может оказаться искаженной. Аналогичным образом определяется значение показателя по каждой из компетенций. Например, для определения уровня выраженности «Компетентности в области постановки целей и задач педагогической деятельности» необходимо полученное среднее значение по показателям (2.1, 2.2 и 2.3) разделить на 3 (по числу показателей).

Таким образом, на основе обработки результатов определяется степень выраженности каждой из компетентностей и ее показателей по пятибалльной шкале.

Допускается несколько способов представления результатов экспертной оценки.

1. Табличный вариант представления результатов предполагает сведение оценок по показателям и компетенциям в отдельную таблицу. Такой вариант позволяет оперировать конкретными числовыми значениями при сравнении уровня выраженности отдельных компетентностей, сравнивать аттестуемых педагогов между собой или сравнивать исходные результаты педагога с его же данными после обучающих и других мероприятий. В таблице 4 приведен пример представления результатов экспертной оценки в форме итоговой таблицы.

Итоговые баллы аттестуемого педагога

Таблица 4

	Наименование показателя	Экспертная

		оценка
1	Компетентность в области личностных качеств	3,50
1.1	Эмпатийность и социорефлексия	3,50
1.2	Самоорганизация	3,80
1.3	Общая культура	3,20
2	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	3,27
2.1	Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся	3,50
2.2	Умение перевести тему урока в педагогическую задачу	3,63
2.3	Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач	2,67
3	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	2,62
3.1	Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности	3,20
3.2	Умение создавать условия, обеспечения позитивной мотивации обучающихся	2,90
3.3	Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся	1,75
4	Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	3,63
4.1	Компетентность в методах преподавания	3,80
4.2	Компетентность в предмете преподавания	3,20
4.3	Компетентность в субъективных условиях деятельности	3,90
5	Компетентность в области разработки программы деятельности и принятии педагогических решений	4,13
5.1	Умение выбрать и реализовать типовые образовательные программы	4,30
5.2	Умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы	3,40
5.3	Умение принимать решения в педагогических ситуациях	4,70
6.	Компетентность в области организации учебной деятельности	3,37
6.1	Умение устанавливать субъект-субъектные отношения	3,80
6.2	Умение организовать учебную деятельность обучающихся	2,60
6.3	Умение реализовать педагогическое оценивание	3,70
	Значение показателя уровня квалификации (ПК)	**3.42**

2. Представление результатов оценки уровня квалификации педагога в форме «столбчатой диаграммы». Данный вариант позволяет наглядно увидеть уровень развития различных компетенций и их показателей у педагога. На рисунке 5 приведен пример представления результатов в форме «столбчатой диаграммы».

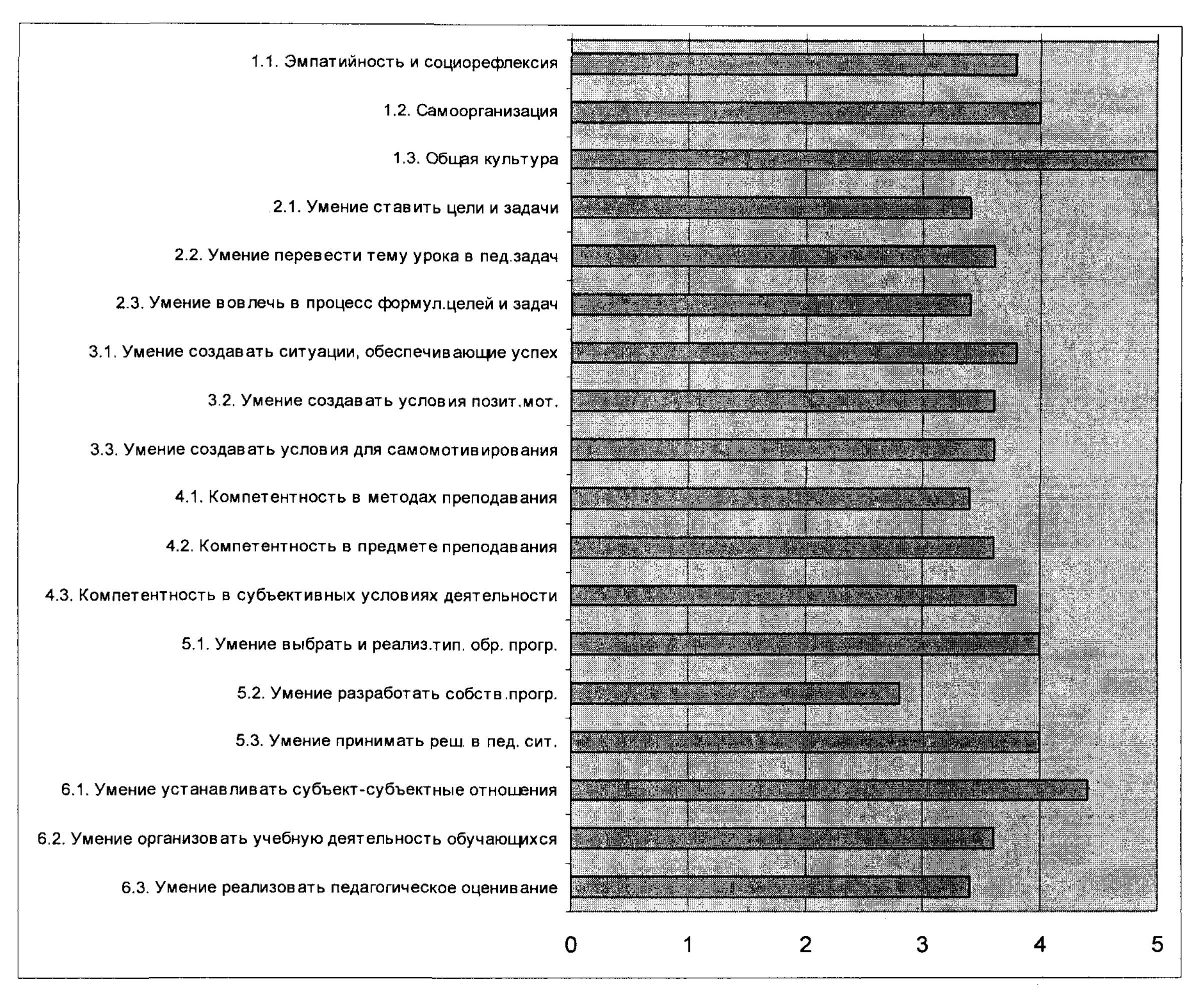


Рис. 5. Пример графического представления результатов экспертной оценки в форме «столбчатой диаграммы»

3. Представление результатов оценки уровня квалификации педагога в форме «лепестковой диаграммы» наглядно показать сформированность базовых компетенций педагогической деятельности. Диаграмма имеет 6 осей, согласно числу компетенций. На каждой оси отложена пятибалльная шкала. Для примера на рисунках 6 результатов экспертной оценки представлены в форме лепестковой диаграммы.

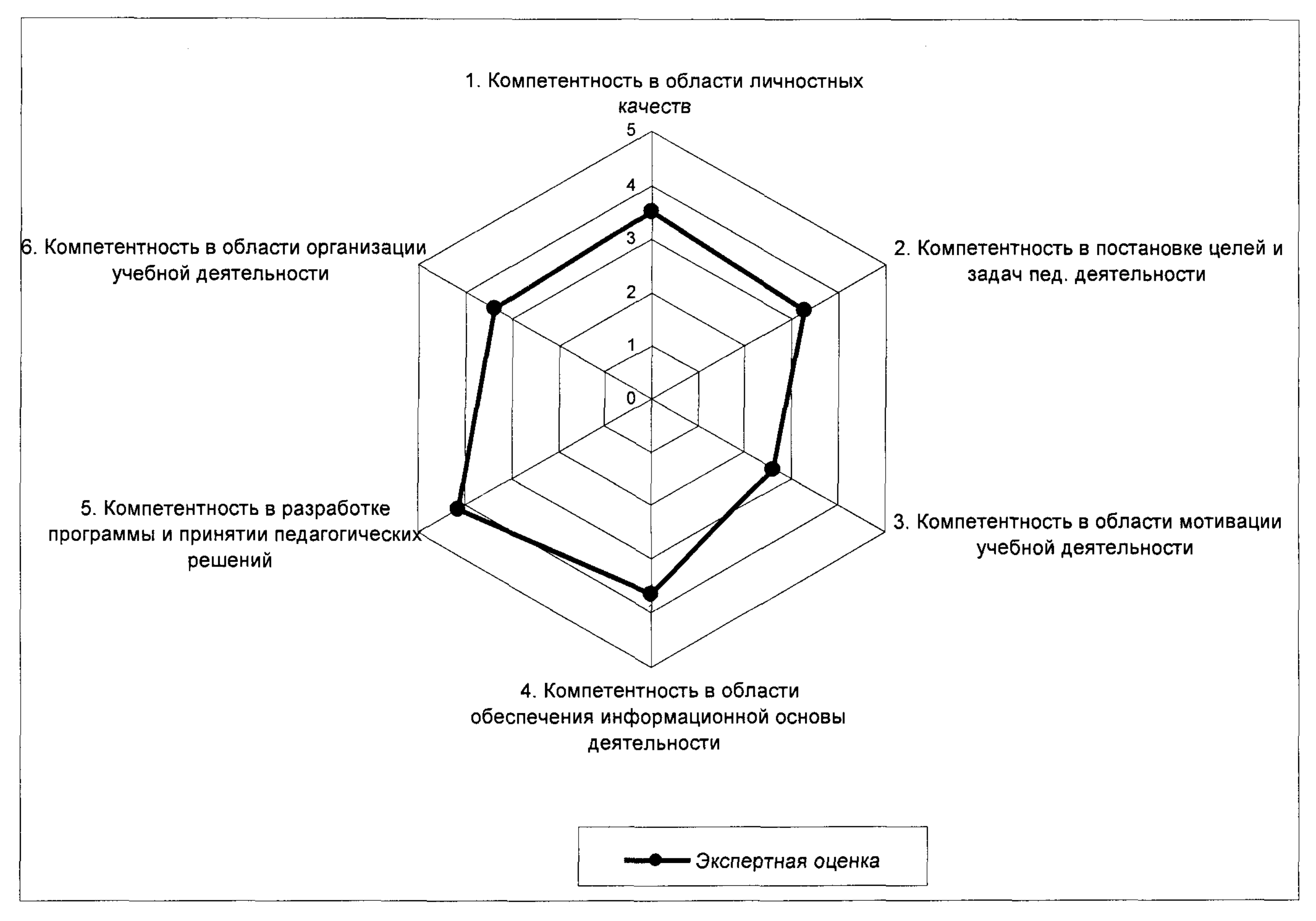


Рис. 6. Пример представления результатов экспертной оценки в форме «лепестковой диаграммы»

Использование всех форм представления результатов оценивания позволяет проанализировать уровень квалификации учителя. Кроме того, становится очевидно, какую компетентностную область педагогу необходимо совершенствовать.

Подготовка экспертного заключения

Подготовка экспертного заключения предполагает проведение качественного и количественного анализа результатов экспертной оценки и самооценки педагогической компетентности.

Показатель уровня профессиональной квалификации учителя определяется как среднеарифметическое значение по шести базовым компетенциям:

ПК =∑ (**Xi** ЛК (э) + **Xi** ПЦ (э)+ **Xi** МД (э)+ **Xi** ИОД (э) + **Xi** ПД (э) +**Xi** ОУД (э)) **/ 6**

Где: **ПК** – показатель уровня квалификации

Xi – среднее значение по каждой из шести компетенций

ЛК (э) - Экспертная оценка компетентности в области личностных качеств.

ПЦ (э) - Экспертная оценка компетентности в области постановки целей и задач педагогической деятельности.

МД (э) - Экспертная оценка компетентности в области мотивации учебной деятельности.

ИОД (э) - Экспертная оценка компетентности в области обеспечения информационной основы деятельности.

ПД (э) - Экспертная оценка компетентности в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений.

ОУД (э) - Экспертная оценка компетентности в области организации учебной деятельности.

При подготовке экспертного заключения целесообразно обратиться к нормативной таблице для определения соответствия требованиям первой или высшей квалификационным категориям (см. таблицу 5):

Нормативная таблица для определения соответствия требованиям первой или высшей квалификационным категориям

Таблица 5

Уровень квалификации	Значение показателя уровня квалификации
Первая квалификационная категория	от 3,3 до 4,29
Высшая квалификационная категория	от 4,3-х баллов и выше

Значение показателя уровня квалификации (ПК) учителя от 4,3 баллов (включительно) и до 5 баллов свидетельствует о соответствии его уровня квалификации высшей квалификационной категории.

Значение показателя уровня квалификации (ПК) учителя от 3,3 баллов (включительно) и до 4.29 баллов свидетельствует о соответствии его уровня квалификации первой квалификационной категории.

На основе проведенного анализа составляется экспертное заключение, которое представляется в аттестационную комиссию для принятия решения о присвоении искомой категории. Пример составления экспертного заключения будет рассмотрен ниже.

При подготовке экспертного заключения целесообразно сравнить данные результатов самооценки и экспертной оценки. При необходимости в экспертное заключение могут быть включены рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации. Так, анализ данных представленных в таблице 4 и на рис. 5-6 позволяет выделить те компетентности, которые требуют первоочередного внимания со стороны педагога. А именно, ему необходимо научиться создавать условия для самомотиворования обучающихся, овладеть приемами актуализации саморегуляции обучающимися собственно познавательной активности. Неравномерное распределение баллов в блоке «Компетентность в области мотивации учебной деятельности», позволяет предположить, что педагог осознает важность мотивации как источника и регулятора активности обучающихся, поэтому в ситуации повышения квалификации будет открыт новому опыту и сможет расширить свой профессиональный репертуар приемами и способами, позволяющими ему повысить собственную компетентность в умении создавать условия для самомотивирования обучающихся.

По итогам проведенной работы проводится заключительное собеседование с аттестуемым педагогом. В случае, если заключение содержит мнение о несоответствии занимаемой должности, важно указать, что необходимо предпринять педагогу для того, чтобы повысить уровень квалификации. В начале итоговой беседы эксперты разъясняют педагогу, какие компетенции, обеспечивающие успех педагогической деятельности, наиболее сформированы у педагога, т.е. выступают базой, ресурсом для дальнейшего профессионального развития, а затем переходят к

компетенциям с более низким уровнем развития. Совместно вырабатываются решения о механизмах совершенствования данных компетенций.

Пример представления результатов оценки уровня квалификации учителя

Экспертное заключение готовится на основе обобщения результатов экспертной оценки и самооценки (см. описание ниже) уровня квалификации. Для удобства анализа результаты экспертной оценки и самооценки представлены в форме сводной таблицы (см. таблицу 8) и объединенной лепестковой диаграммы (см. рисунок 7).

Результаты экспертной оценки и самооценки педагогической компетентности

Таблица 8

№	Наименование показателя	Самооценка	Экспертная оценка
1.1	Эмпатийность и социорефлексия	3,83	4,60
1.2	Самоорганизованность	3,67	4,20
1.3	Общая культура	3,73	5,00
1.	Компетентность в области личностных качеств	3,77	4,60
2.1	Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся	4,00	4,60
2.2	Умение перевести тему урока в педагогическую задачу	4,26	4,40
2.3	Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач	4,57	4,20
2.	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	4,24	4,40
3.1	Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности	4,60	4,20
3.2	Умение создавать условия, обеспечения позитивной мотивации обучающихся	4,00	4,20
3.3	Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся	4,60	4,50
3.	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	4,30	4,30
4.1	Компетентность в методах преподавания	4,50	4,27
4.2	Компетентность в предмете преподавания	3,70	4,44
4.3	Компетентность в субъективных условиях деятельности	4,20	3,80
4.	Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	4,13	4,17
5.1	Умение выбрать и реализовать типовые образовательные программы	2,60	4,40
5.2	Умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы	3,90	3,70
5.3	Умение принимать решения в педагогических	3,30	4,20

	ситуациях		
5.	Компетентность в области разработке программы педагогической деятельности и принятии педагогических решений	3,27	4,10
6.1	Умение устанавливать субъект-субъектные отношения	3,40	4,60
6.2	Умение организовать учебную деятельность обучающихся	2,90	4,20
6.3	Умение реализовать педагогическое оценивание	3,43	4,10
6	Компетентность в области организации учебной деятельности	3,22	4,30
	Итоговое значение	[illegible]	[illegible]

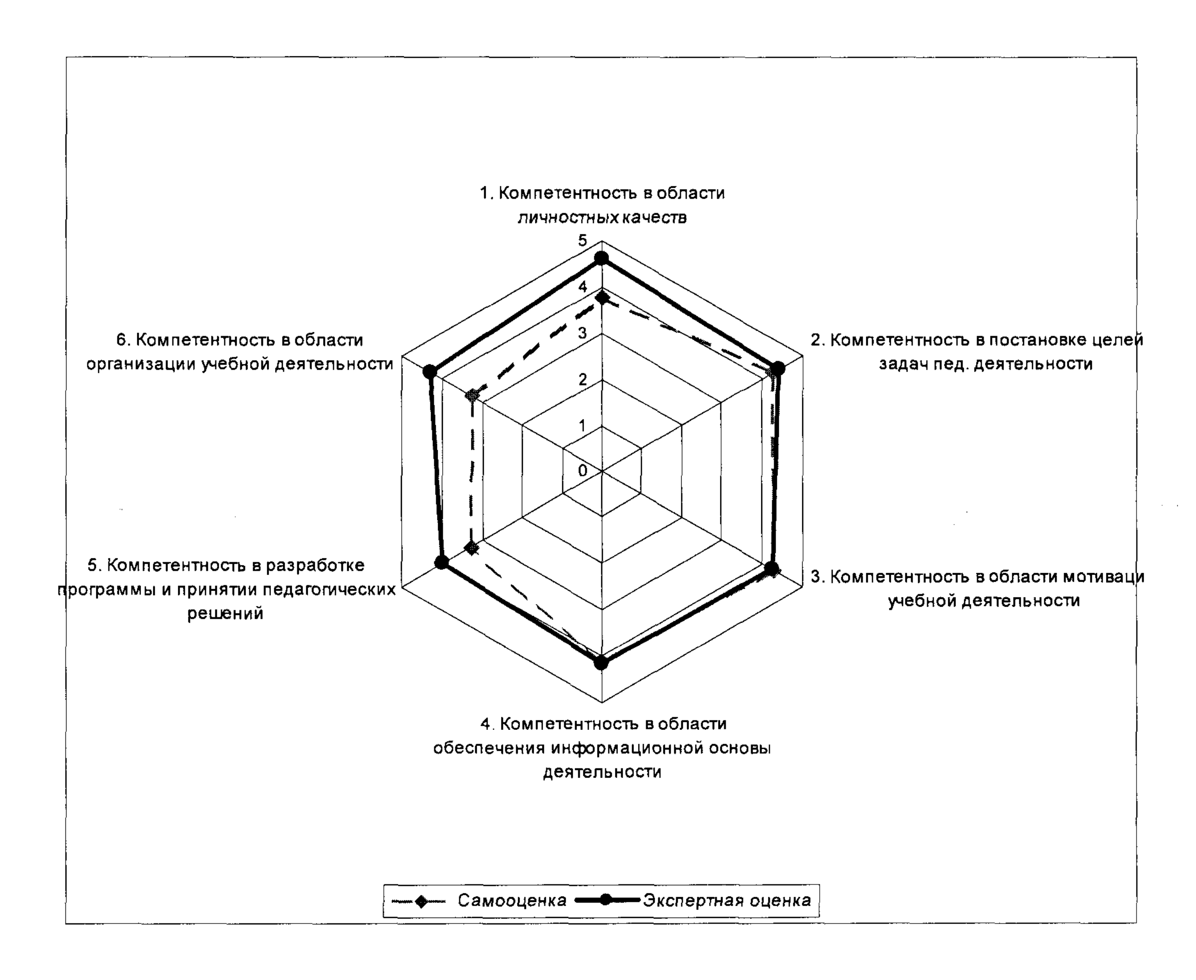


Рис. 7 Объединенная лепестковая диаграмма результатов экспертной оценки и самооценки педагогической компетентности

При подготовке экспертного заключения можно использовать описание типовых характеристик педагога, соответствующего требованиям первой и высшей квалификационных категорий (см. Приложение 7)

Экспертное заключение
по итогам оценки уровня квалификации учителя химии средней общеобразовательной школы

Экспертная группа в составе: А.Л.И. - специалист ЦО и ККО, К.А.Е. - учитель химии высшей квалификационной категории, осуществила экспертизу профессиональной деятельности А-вой Е.В. учителя химии средней общеобразовательной школы.

А-ва Е.В. имеет высшее образование, закончила ЯГПИ им. К.Д.Ушинского в 1993 г., квалификация по диплому - учитель химии и биологии. Стаж работы 15 лет, в данной школе - 5 лет, квалификационная категория - первая, В межаттестационный период проходила курсы повышения квалификации: 2005 г. КПК ИРО «Курсы повышения квалификации учителей химии и биологии» (144 часа). 2008 г. ГЦРО г. «Организация и проведение тестового контроля».

За свою работу А-ва Е.В. награждена Грамотой Управления образования, 2005 г.; Почетной грамотой школы № 12, 2006 г.

Принимала участие в районном этапе конкурса «Учитель года». В 2008-2009 учебном году приняла участие в областном этапе конкурса «Учитель года».

Необходимые для успешной реализации педагогической деятельности **личностные качества** педагога, такие как общая культура, отношение к людям высоко развиты. Педагог занимает гуманистическую позицию по отношению к обучающимся, проявляет внимание к личности ученика, является для окружающих образцом этики и общей культуры. Дополнительно проведенное исследование школьного психолога показало, что на уроках химии низкий уровень тревожности учеников и стабильная психологическая обстановка. Однако, педагог не всегда проявляет стрессоустойчивость в сложных педагогических ситуациях. Данный факт свидетельствует о необходимости психологической поддержки и формировании навыков саморегуляции эмоций.

Результаты анализа деятельности педагога позволяют оценить степень сформированности у него отдельных компетенций.

В **области постановки целей и задач** педагогической деятельности. Е.В. может сформулировать и обосновать цели и задачи собственной педагогической деятельности. Цели и задачи занятий формулируются на основе, как нормативных требований, так и возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся. Цели занятий формулируются в соответствии с той программой, которая выбрана педагогом как наиболее адекватная предмету и запросам обучающихся. На протяжении нескольких лет Е.В. работает в классах, которые с начальной школы обучаются по системе развивающего обучения Д.Б.Эльконина - В.В.Давыдова. При использовании данной системы педагог решает все заявленные в течение урока педагогические задачи. Как преподаватель химии, Е.В. использует методы развивающего учения, которые позволяют достигать необходимого уровня принятия целей обучающимися.

Учитель характеризуется хорошим уровнем подготовки в области реализации компетенции **обеспечения мотивации учащихся на осуществление учебной деятельности**. Владеет навыками мотивирования, имеет необходимые знания для этого. Побуждает интерес к предмету на уровне ярких примеров из содержания предмета. Использует индивидуальный подход в оценивании учеников. Включает элементы практической значимости материала для учеников, трансформируя нормативные задачи в личностно-значимые. Преимущественно использует положительную мотивацию (одобрение, похвала). Умеет создать ситуации успеха для обучающихся с различным уровнем владения учебным материалом. Учитывает интерес обучающихся к соревнованию как форме работы и использует взаимное сравнение и сравнение с прошлыми личными результатами для мотивирования обучающихся. Хороший уровень мотивированности обучающихся косвенно доказывается и показателями результативности деятельности. Половина учащихся осваивает предметное содержание не только на

базовом уровне, но и на повышенном (49,8% -2005 - 2006 учебный год; 51,1% в 2006 - 2007 учебном году). Серьёзное внимание учитель уделяет привлечению учащихся к участию в школьных олимпиадах. Каждый год количество участников олимпиад увеличивается: если в 2004 году в олимпиаде приняли участие 14 школьников (13,14%), то в 2008-2009 учебном году уже 37 учеников (35,6%) по химии и 40% по биологии. Победители школьного этапа олимпиады участвуют в олимпиадах муниципального уровня. Отсутствие победителей на этом уровне можно объяснить тем, что школа № 12 имеет гуманитарную направленность. Ученики показывают достаточно высокий уровень знаний и занимают места в первой десятке. Однако, нельзя говорить о том, что все возможные ресурсы для поддержания мотивации учебной деятельности у обучающихся используются педагогом. Мотивация иногда поддерживается и негативным подкреплением, иногда педагог бывает невнимателен к переживаниям, возникающим у обучающихся по поводу низкой оценки. Данное замечание не снижает общей оценки педагога в области мотивирования обучающихся, но оно указывает на необходимость дополнительного внимания к целенаправленному формированию ситуаций успеха в учебной деятельности.

В области обеспечения **информационной основы деятельности** учитель характеризуется знаниями и умениями, соответствующими требованиям образовательных стандартов. На высоком уровне владеет базовым компонентом содержания преподаваемого предмета. Преподносит изучаемый материал логично, в удобной для усвоения форме, понятной ученикам различных способностей. Появление компьютерной и мультимедийной техники в школе активизировали деятельность учителя не только по их освоению, но и по активному использованию в учебном процессе со школьниками. Учитель прошла курсы «Intel» и успешно применяет новые информационно - коммуникационные технологии. В настоящее время с появлением компьютера в кабинете химии возможности применения компьютерных технологий на уроках химии значительно расширились. В своей работе учитель использует материалы мультимедийных дисков, Интернет - материалы (коллекции видеофрагментов и 3D моделей, анимации процессов и явлений, изучаемых на уроках химии), а также фрагменты научно - популярных фильмов. Применение дисков стало частым явлением при организации повторения домашнего задания по демонстрируемым фрагментам, при изучении нового материала (просмотр химических экспериментов, требующих специальных условий проведения)~ при контроле знаний учащихся (проведение тестирования, которое так же способствует дифференциации учебного процесса).

Использует в своей работе Е. В. и метод проектной деятельности как при изучении отдельных тем курса (10 класс « Природные источники углеводородов», «Волокна»; 11 класс «Химия и современное общество»), так и во внеурочной деятельности (9 класс «Тайны стекла» и др.). Опрос учащихся показал, что наибольшее предпочтение они отдают урокам, проводимым с новыми средствами наглядности, с применением компьютерных технологий. Работая в классах развивающего обучения, Е.В. серьёзное внимание уделяет предметно практической деятельности. Она способствует формированию предметных знаний по химии, общеучебных умений, навыков и способов деятельности учащихся.

В последние годы в школе стали практиковаться исследовательские конференции, например, «Эврика». Тематика работ различна: «Полимеры - материалы будущего», «Анализ природной воды», «Химия в криминалистике», «Переработка нефти», «Атом - сложная частица». Для активизации исследовательской и проектной деятельности Елена Владимировна применяет разнообразные приёмы: ставит проблемные вопросы, привлекает интересную дополнительную информацию, организует самостоятельную работу по осмыслению и усвоению нового материала и др. В помощь учащимся создана коллекция видео и аудиоматериалов по химии, собран обширный иллюстративный материал.

При анализе уровня сформированности компетентности в области обеспечения информационной основы деятельности была выявлена недостаточная осведомленность педагога в субъективных условиях деятельности. В частности, педагог не всегда учитывает социальную ситуацию в классе при решении педагогических задач. Необходимы консультации с психологом школы, повышающие осведомленность педагога в области социально-психологических характеристик обучающихся.

В области реализации **программы и принятия педагогических решений** педагог достаточно компетентен. Е.В. отличается высокой требовательностью к себе как к специалисту, реализующему типовую образовательную программу. Анализ деятельности показывает, что такая самокритичность необоснованна. Педагог успешно реализует модифицированные с учетом принципов индивидуализации и дифференциации образовательные программы и целенаправленно обновляет методические и дидактические материалы. Е. В. подготовила компьютерные презентации с помощью программ Power Point практически по всем темам в 8 - 11 классах.

С целью расширения теоретических знаний и приобретения опыта работы в системе Д.Б.Эльконина - В.В.Давыдова, Е. В. с 2005-2006 учебного года обучается в Открытом институте «Развивающее обучение» при Международной Ассоциации «Развивающее обучение» по дистанционной форме. В марте 2007 года учитель встречалась с автором учебников по природоведению и биологии для классов развивающего обучения и методистом системы развивающего обучения. В школе хорошо оборудованный кабинет химии, в нём есть всё для проведения работ исследовательского характера и химических опытов, предусмотренных программой, наработан большой дидактический материал для проведения уроков любых типов в 8-11 классах по программе О.С.Габриеляна. Учитель хорошо владеет методикой составления тестовых заданий, навыками составления текстов проверочных работ. В кабинете химии оформлены специальные стенды, на которых вывешиваются наиболее интересные материалы для учащихся, которые периодически обновляются.

Е.В. руководит школьным методическим объединением учителей естественно - математического цикла, регулярно выступает на методических и педагогических советах. Является руководителем педагогической практики студентов.

Большое внимание Е.В. уделяет методической работе. За последние годы она принимала участие в семинарах, выступала на конференции в педагогическом университете с темой «Особенности преподавания природоведения и биологии в системе развивающего обучения Эльконина - Давыдова». В 2006 -2007 учебном году провела мастер - класс «Проектная деятельность на уроках химии и биологии» для учителей Борисоглебского района.

Имеющийся у Е.В. опыт является основанием для большей активности педагога в области самостоятельной разработки программы, дидактических и методических материалов. Однако на данном этапе профессионализации это умение практически не реализуется, что осознается и самим педагогом.

Анализ уровня компетентности в области **организации учебной деятельности** показал, что педагог владеет на высоком уровне следующими умениями: организовать учебную деятельность обучающихся; формировать способы совместной профессиональной деятельности и сотрудничества; реализовать контроль и коррекцию учебной деятельности; обеспечить оперативное и адекватное педагогическое оценивание. Е.В. отличают творческое отношение к организации взаимодействия с обучающимися, стремление к проявлению методического мастерства в своей деятельности, ответственное отношение к своим обязанностям, умение проявлять творческий подход к решению разнообразных педагогических задач.

Е.В. отличает самокритичность в оценке уровня собственной квалификации.

На основании изложенного, экспертная группа считает, что уровень квалификации А-вой Е.В. - учителя химии СОШ - соответствует требованиям, предъявляемым к

высшей квалификационной категории (значение показателя уровня квалификации 4.31).

Для дальнейшего совершенствования деятельности и реализации имеющегося у педагога профессионального потенциала рекомендуем:

- участие в проектных семинарах, направленных на освоение процедур разработки дидактических, методических материалов и программ (управление проектами);
- повышение квалификации в области психолого-педагогических аспектов деятельности (социальная психология малых групп, мотивация учебной деятельности, саморегуляция эмоциональных состояний).
- провести обсуждение результатов экспертной оценки и самооценки с целью повышения уровня самооценки по компетентности в области личностных качеств, организации педагогической деятельности, разработки программы деятельности и принятия педагогических решений.

Члены экспертной группы:	специалист ЦО и ККО	Л.И.А.
	учитель химии высшей категории	А.Е.К.

Самооценка профессиональной деятельности учителя

Самооценка профессиональной деятельности в процессе аттестации проводится с целью установления собственной готовности педагога к решению функциональных задач соответствующей квалификационной категории. Перед началом процедуры необходимо провести разъяснительную беседу с аттестуемым педагогом, которая позволит снять неопределенность и напряжение по поводу предстоящего испытания.

Для проведения самооценки используется лист самооценки. По выбору может быть предложен один из вариантов листа самооценки – с непрерывной шкалой и с дискретной шкалой. Проведенная апробация показала, что оба листа характеризуются высокой валидностью и надежностью. Их отличает субъективная оценка удобства при заполнении и обработке результатов. Лист с дискретной оценкой проще обрабатывать при ручном варианте проведения самооценки, так как не требуется отдельного действия по переводу выставленной педагогом отметки в баллы для получения сравнимых с экспертной оценкой цифровых значений.

Лист самооценки педагог заполняет самостоятельно. При этом он имеет право необходимое консультативное сопровождение.

Лист самооценки профессиональной деятельности учителя

(Первый вариант – использование непрерывной шкалы, второй вариант см. в Приложении 8)

____(ФИО),

_____________________________образовательное учреждение, преподаваемый предмет)

_______(имеющаяся квалификационная категория)_____(категория, на которую Вы претендуете)

Уважаемый учитель!

Ваша профессиональная деятельность одна из самых важных и сложных. Для того чтобы больше узнать о том, какие приемы и способы Вы используете в своей работе, предлагаем Вам заполнить лист самооценки. Надеемся, что, предлагаемая методика будет содействовать Вашему профессиональному развитию. Вы сможете по достоинству оценить собственные сильные стороны, выявить резервы для дальнейшего профессионального роста.

Перед Вами пары противоположных утверждений, расположенных над шкалой. Прочитайте их, пожалуйста, внимательно. Представьте себе, что на этой шкале расположены все учителя, одни из которых полностью и всегда соответствуют левому полюсу, другие - правому, а чья-то позиция расположена между ними. Отметьте на отрезке вертикальной чертой Вашу позицию – место, где находитесь Вы. Необходимо рассмотреть и сделать отметку в каждом пункте.

Заранее благодарим за сотрудничество!

1. Я чутко отношусь к критике в свой адрес — Я безразличен(-на) к критике в свой адрес

|————————————————————————————|

2. Я поощряю только самые значительные успехи обучающихся — Я поощряю даже самые маленькие успехи обучающихся

|————————————————————————————|

3. Мое знание основных нормативных документов, отражающих требования по преподаваемому предмету требует серьезного улучшения — Я хорошо знаю основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету

|————————————————————————————|

4. Мне сложно устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися — Я умею устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися

|————————————————————————————|

5. Как правило, окружающие прислушиваются к моим предложениям — Окружающие не прислушиваются к моим предложениям

|————————————————————————————|

6. Считаю, что цель и тема урока – это одно и тоже — Считаю важным различать цель и тему урока

|————————————————————————————|

7. На моих уроках созданы условия для формирования устойчивой позитивной мотивации обучающихся — На моих уроках отсутствуют условия для формирования устойчивой позитивной мотивации обучающихся

|————————————————————————————|

8. Я хорошо знаю внутрипредметные и межпредметные связи своей учебной дисциплины с другими — Мое знание внутрипредметных и межпредметных связей требует серьезного улучшения

|————————————————————————————|

9. Можно быть хорошим учителем, не являясь новатором — Новаторство – кредо каждого хорошего учителя

|————————————————————————————|

10. На моих уроках все обучающиеся рассуждают самостоятельно — На моих уроках обучающиеся делают все по алгоритму, они не рассуждают самостоятельно

|————————————————————————————|

11. Меня отличает широкий общий кругозор — Мой общий кругозор достаточно ограничен

12. Постановка целей и задач урока – исключительно дело учителя | Все мои обучающиеся принимают участие в постановке целей и задач урока

13. Я регулярно анализирую уровень усвоения предлагаемого материала и развития обучающихся на основе устных и письменных ответов, достигнутых результатов и др. показателей | Я не считаю нужным анализировать уровень усвоения предлагаемого материала и развития обучающихся

14. Я хорошо знаю возрастные особенности обучающихся | У меня достаточно поверхностное представление о возрастных особенностях обучающихся

15. Я использую разнообразные способы для демонстрации успехов обучающихся их родителям (другим взрослым) | Я не считаю необходимым демонстрировать успехи обучающихся их родителям (другим взрослым)

16. Я регулярно применяю на уроках новые информационно-коммуникативные технологии | Я не применяю на уроках новые информационно-коммуникативные технологии

17. Я очень хорошо осознаю достоинства и ограничения реализуемой мною образовательной программы | Я затрудняюсь в обосновании достоинств и ограничений выбранной мною образовательной программы

18. Мне очень редко удается разрешить конфликты оптимальным способом | Я умею разрешать конфликты оптимальным способом

19. Мне очень трудно «держать себя в руках» | Для меня характерно «держать себя в руках»

20. Я никогда не работал (работала) в группах по разработке программ, дидактических и методических материалов | У меня есть большой опыт участия в работе групп по разработке программ, дидактических и методических материалов

21. Сформированность навыков учебной деятельности у обучающихся – это сфера их личной ответственности | Я уделяю много внимания формированию навыков учебной деятельности у обучающихся

22. Я отдаю предпочтение самостоятельным и творческим обучающимся | Я отдаю предпочтение обучающимся, которые тщательно и точно выполняют требования учителя

23. Я имею набор разнообразных дидактических и методических материалов для различных категорий обучающихся | Используемый мною набор дидактических и методических материалов для различных категорий обучающихся достаточно ограничен

24. Принимая решение в острой проблемной ситуации, я думаю даже об отдаленных последствиях | При принятии решения в проблемной ситуации отдаленные последствия не важны

25. При выставлении оценок, я показываю обучающимся их достижения и недоработки | Считаю, что учитель не обязан комментировать обучающимся выставляемые им оценки

26. Я не обращаю внимание на плохое настроение своих коллег | Я обращаю внимание на плохое настроение своих коллег

27. Я ставлю цели урока в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся

При постановке целей урока должны доминировать нормативные требования, а не индивидуальные особенности обучающихся

28. На моих уроках нет места для рассуждений, и дискуссий обучающихся, выполнения ими нестандартных заданий

Я так организую урок, чтобы обучающиеся рассуждали, дискутировали, выполняли нестандартные задания

29. Моя рабочая программа предполагает решение воспитательных задач

Моя рабочая программа не предполагает решение воспитательных задач

30. Мне трудно решать несколько задач одновременно

У меня легко получается решать несколько задач одновременно

31. Я помогаю обучающимся сформулировать цель их деятельности на уроке

Я не трачу время на то, чтобы обучающиеся формулировали цель их деятельности на уроке

32. Все обучающиеся с большой заинтересованностью работают на моих уроках

Лишь некоторые обучающиеся с большой заинтересованностью работают на моих уроках

33. При подготовке к урокам, я использую только программный материал и считаю, что по моему предмету дополнительные материалы излишни

При подготовке к урокам, помимо основного материала, я использую дополнительные материалы по предмету

34. У меня есть достаточный по объему и качеству набор самостоятельно разработанных дидактических и методических материалов

У меня нет дидактических и методических материалов, разработанных самостоятельно

35. Обучающиеся говорят, что я всегда понятно объясняю даже сложный материал

Мне приходится часто слышать, что обучающиеся не поняли изложенный мною материал

36. Я хорошо осведомлен (-на) об актуальных событиях в социальной жизни

Моя осведомленность об актуальных событиях социальной жизни достаточно ограничена

37. Мои обучающиеся плохо осознают причины своих успехов и неудач

Все мои обучающиеся хорошо осознают причины своих успехов и неудач

38. Я не считаю, что необходимо побуждать обучающихся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности

Побуждаю обучающихся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности (например, подготовить задание со слабым обучающимся; придумать задания для самостоятельной работы и т. п.)

39. Я считаю, что нет необходимости использовать «внештатные» ситуации, не имеющие отношения к изучаемому предмету, в педагогических целях

Я использую в педагогических целях даже «внештатные» ситуации, казалось бы, не имеющие отношения к изучаемому предмету

40. В непредвиденных ситуациях у меня не всегда получается сохранять спокойствие

Я умею сохранять спокойствие в самых непредвиденных ситуациях

41. Я заранее объясняю обучающимся критерии оценивания их работы

Обучающимся не обязательно знать критерии оценивания их работы

42. Я достаточно легко управляю ходом беседы или переговоров

Мне очень трудно управлять ходом беседы или переговоров

43. Я считаю, что обучающиеся неспособны самостоятельно осуществлять контроль за достигнутыми результатами — Я постоянно предлагаю обучающимся самостоятельно осуществлять контроль за достигнутыми результатами

44. Я умею дозировать задачи так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех — Я не умею дозировать задачи так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех

45. Уроки для обучающихся одной параллели я всегда провожу по единому сценарию — Я всегда готовлю разные варианты проведения уроков для обучающихся разного уровня одной параллели

46. Моя рабочая программа составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и др. моментов, повышающих ее обоснованность — Моя рабочая программа недостаточно обоснована

47. Я не стремлюсь участвовать в совместной работе по подготовке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др. — У меня есть значительный опыт совместной работы по подготовке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.

48. На моем рабочем месте всегда творческий беспорядок — На моем рабочем месте всегда порядок

49. На моих уроках все обучающиеся могут ответить на вопрос "Что должно быть достигнуто в результате занятия?" — На моих уроках обучающиеся не могут ответить на вопрос "Что должно быть достигнуто в результате занятия?"

50. Мотивация обучающихся – это их личная ответственность — Мотивация обучающихся – это ответственность учителя

51. Моих знаний достаточно для того, чтобы преподавать свой предмет студентам вуза — Мне нужна дополнительная подготовка, чтобы преподавать свой предмет студентам вуза

52. Я стремлюсь излагать новый материал с учетом знаний и умений, ранее освоенных обучающимися — Считаю, что можно успешно изложить новый материал без учета ранее освоенных знаний и умений

53. Мне трудно поддерживать разговоры на отвлеченные или связанные с другими предметами темы — Я легко поддерживаю разговоры на отвлеченные или связанные с другими предметами темы

54. Все обучающиеся на моих уроках принимают участие в постановке целей и задач — Никто из обучающихся на моих уроках не принимает участие в постановке целей и задач

55. Я смог (смогла) обеспечить заинтересованность обучающихся в преподаваемом мною предмете — Я преподаю такой предмет, который не может заинтересовать обучающихся

56. Мнение и реакция других участников образовательного процесса – важное условие при принятии педагогических решений — Мнение и реакция других участников образовательного процесса не важны при принятии педагогических решений

57. Я никогда не использую приемы взаимооценки и самооценки на своих уроках — На моих уроках часто используются приемы взаимооценки и самооценки обучающихся

58. Мне совсем неинтересно, какие чувства вызывают у других людей мои слова и поступки — Мне всегда интересно, какие чувства вызывают у других людей мои слова и поступки

59. Достаточно лишь однократного упоминания о цели урока — Обычно я озвучиваю цель урока несколько раз в течение занятия

60 Мои обучающиеся не любят браться за трудные задачи — Мои обучающиеся смело берутся за трудные задачи

61. Я хорошо владею различными современными методами преподавания и использую их на своих уроках — Я владею ограниченным набором современных методов преподавания

62. Только директивные методы обеспечивают рабочую атмосферу и дисциплину на уроке — Я создаю рабочую атмосферу и поддерживаю дисциплину на уроке недирективными методами

63. В плане урока я прописываю процесс достижения цели в обобщенном виде — В плане урока я всегда пошагово прописываю этапы достижения цели

64. Учитель не отвечает за негативное отношение обучающихся к учебе — Негативное отношение к учебе – это следствие ошибок в педагогической деятельности

65. Нет незнания учителя, а есть "каверзные" вопросы от обучающихся — Нет "каверзных" вопросов от обучающихся, а есть незнание учителя

66. Мои методические и дидактические разработки неоднократно становились победителями конкурсов — Мои методические и дидактические разработки никогда не становились победителями конкурсов

67. Гуманизм учителя – обязательный критерий оценки его работы — Гуманизм учителя не является важным критерием оценки его работы

68. Я всегда могу сделать так, чтобы цели урока стали личностно значимыми для обучающихся — Я часто затрудняюсь сделать цели урока личностно значимыми для обучающихся

69. Я ставлю обучающемуся высокую оценку только за правильный, а не за творческий ответ — Бывает, что я ставлю обучающемуся высокую оценку не за правильный, а за творческий ответ

70. Я плохо ориентируюсь в социальной ситуации класса, и практически не учитываю взаимоотношения обучающихся в педагогических целях — Я хорошо ориентируюсь в социальной ситуации класса, знаю и учитываю взаимоотношения обучающихся в педагогических целях

71. Я никогда не изменяю принятое решение под влиянием новой информации — Я легко меняю принятое решение под влиянием новой информации

72. Я создаю условия для формирования навыков самооценки у обучающихся — Формирование навыков самооценки у обучающихся не относится к задачам учителя

Обработка результатов самооценки

После заполнения листа самооценки рассчитываются средние значения для каждого показателя и итоговый балл, отражающий представления педагога об уровне его квалификации. В случае использования листа самооценки с непрерывной шкалой (см. выше) осуществляется перевод сделанных на отрезке отметок в пятибалльную шкалу. Для удобства преобразования можно использовать специальную линейку (с делениями 1, 2, 3, 4, 5), оторая будет накладываться на шкалу самооценки. Ниже представлены сводная таблица показателей и параметров самооценки (таблиц 6) и ключ (таблица 7) для перевода ответов педагога в баллы и подсчета количественных показателей по отдельным компетенциям.

Сводная таблица показателей и параметров для самооценки учителя

Таблица 6

1. Компетентность в области личностных качеств

1.1. Эмпатийность и социорефлексия

Я чутко отношусь к критике в свой адрес	1	Я безразличен(-на) к критике в свой адрес
Я не обращаю внимание на плохое настроение своих коллег	26	Я обращаю внимание на плохое настроение своих коллег
Я достаточно легко управляю ходом беседы или переговоров	42	Мне очень трудно управлять ходом беседы или переговоров
Мне совсем неинтересно, какие чувства вызывают у других людей мои слова и поступки	58	Мне всегда интересно, какие чувства вызывают у других людей мои слова и поступки

1.2. Самоорганизованность

Как правило, окружающие прислушиваются к моим предложениям	5	Окружающие не прислушиваются к моим предложениям
Мне очень трудно «держать себя в руках»	19	Для меня характерно «держать себя в руках»
Мне трудно решать несколько задач одновременно	30	У меня легко получается решать несколько задач одновременно
На моем рабочем месте всегда творческий беспорядок	48	На моем рабочем месте всегда порядок

1.3. Общая культура

Меня отличает широкий общий кругозор	11	Мой общий кругозор достаточно ограничен
Я хорошо осведомлен(а) об актуальных событиях социальной жизни	36	Моя осведомленность об актуальных событиях социальной жизни достаточно ограничена
Мне трудно поддерживать разговоры на отвлеченные или связанные с другими предметами темы	53	Я легко поддерживаю разговоры на отвлеченные или связанные с другими предметами темы

Гуманизм учителя – обязательный критерий оценки его работы	67	Гуманизм учителя не является важным критерием оценки его работы

2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности

2.1. Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся

Я хорошо знаю возрастные особенности обучающихся	14	У меня достаточно поверхностное представление о возрастных особенностях обучающихся
Я ставлю цели урока в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся	27	При постановке целей урока должны доминировать нормативные требования, а не индивидуальные особенности обучающихся
Я считаю, что обучающиеся неспособны самостоятельно осуществлять контроль за достигнутыми результатами	43	Я постоянно предлагаю обучающимся самостоятельно осуществлять контроль за достигнутыми результатами
Достаточно лишь однократного упоминания о цели урока	59	Обычно я озвучиваю цель урока несколько раз в течение занятия

2.2. Умение перевести тему урока в педагогическую задачу

Считаю, что цель и тема урока – это одно и тоже	6	Считаю важным различать цель и тему урока
Я помогаю обучающимся сформулировать цель их деятельности на уроке	31	Я не трачу времени на то, чтобы обучающиеся формулировали цель их деятельности на уроке
На моих уроках все обучающиеся могут ответить на вопрос "Что должно быть достигнуто в результате занятия?"	49	На моих уроках обучающиеся не могут ответить на вопрос " Что должно быть достигнуто в результате занятия?"
В плане урока я прописываю процесс достижения цели в обобщенном виде	63	В плане урока я всегда пошагово прописываю этапы достижения цели

2.3. Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач

Постановка целей и задач урока - исключительно дело учителя	12	Все обучающиеся принимают участие в постановке целей и задач урока
Мои обучающиеся плохо осознают причины своих успехов и неудач	37	Все мои обучающиеся хорошо осознают причины своих успехов и неудач
Все обучающиеся на моих уроках принимают участие в постановке целей и задач	54	Никто из обучающихся на моих уроках не принимает участие в постановке целей и задач
Я всегда могу сделать так, чтобы цели урока стали личностно значимыми для обучающихся	68	Я часто затрудняюсь сделать цели урока личностно значимыми для обучающихся

3. Компетентность в области мотивации учебной деятельности

3.1. Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности

Я поощряю только самые значительные успехи обучающихся	2	Я поощряю даже самые маленькие успехи обучающихся
Я использую разнообразные способы для демонстрации успехов обучающихся их родителям (другим взрослым)	15	Я не считаю необходимым демонстрировать успехи обучающихся их родителям(другим взрослым)

Я умею дозировать задачи так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех	44	Я не умею дозировать задачи так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех
Мои обучающиеся не любят браться за трудные задачи	60	Мои обучающиеся смело берутся за трудные задачи

3.2. Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся

На моих уроках созданы условия для формирования устойчивой позитивной мотивации обучающихся	7	На моих уроках отсутствуют условия для формирования устойчивой позитивной мотивации обучающихся
Все обучающиеся с большой заинтересованностью работают на моих уроках	32	Лишь некоторые обучающиеся с большой заинтересованностью работают на моих уроках
Мотивация обучающихся – это их личная ответственность	50	Мотивация обучающихся – это ответственность учителя
Учитель не отвечает за негативное отношение обучающихся к учебе	64	Негативное отношение к учебе – это следствие ошибок в педагогической деятельности

3.3. Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся

Я отдаю предпочтение обучающимся, которые тщательно и точно выполняют требования учителя	22	Я отдаю предпочтение самостоятельным и творческим обучающимся
Побуждаю обучающихся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности (например, подготовить задание со слабым обучающимся; придумать задания для самостоятельной работы и т. п.)	38	Я не считаю, что необходимо побуждать обучающихся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности
Я смог (смогла) обеспечить заинтересованность обучающихся в преподаваемом мною предмете	55	Я преподаю такой предмет, который не может заинтересовать обучающихся
Я ставлю обучающемуся высокую оценку только за правильный, а не за творческий ответ	69	Бывает, что я ставлю обучающемуся высокую оценку не за правильный, а за творческий ответ

4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности

4.1. Компетентность в методах преподавания

Я регулярно применяю на уроках новые информационно-коммуникативные технологии	16	Я не применяю на уроках новые информационно-коммуникативные технологии
На моих уроках нет места для рассуждений и дискуссий обучающихся, выполнения ими нестандартных заданий	28	Я так организую урок, чтобы обучающиеся рассуждали, дискутировали, выполняли нестандартные задания
Уроки для обучающихся одной параллели я всегда провожу по единому сценарию	45	Я всегда готовлю разные варианты проведения уроков для обучающихся разного уровня одной параллели
Я хорошо владею различными современными методами преподавания и использую их на своих уроках	61	Я владею ограниченным набором современных методов преподавания

4.2. Компетентность в предмете преподавания

Я хорошо знаю внутрипредметные и межпредметные связи своей учебной дисциплины с другими	8	Мое знание внутрипредметных и межпредметных связей требует серьезного улучшения
При подготовке к урокам, я использую только программный материал и считаю, что по моему предмету дополнительные материалы излишни	33	При подготовке к урокам, помимо основного материала, я использую дополнительные материалы по предмету
Моих знаний достаточно для того, чтобы преподавать свой предмет студентам вуза	51	Мне нужна дополнительная подготовка, чтобы преподавать свой предмет студентам вуза
Нет незнания учителя, а есть "каверзные" вопросы от обучающихся	65	Нет "каверзных" вопросов от обучающихся, а есть незнание учителя

4.3. Компетентность в субъективных условиях деятельности

Я регулярно анализирую уровень усвоения предлагаемого материала и развития обучающихся на основе устных и письменных ответов, достигнутых результатов и др. показателей	13	Я не считаю нужным анализировать уровень усвоения предлагаемого материала и развития обучающихся
Я имею набор разнообразных дидактических и методических материалов для различных категорий обучающихся	23	Используемый мной набор дидактических и методических материалов для различных категорий обучающихся достаточно ограничен
Я считаю, что нет необходимости использовать «внештатные» ситуации, не имеющие отношения к изучаемому предмету, в педагогических целях	39	Я использую в педагогических целях даже «внештатные» ситуации, казалось бы, не имеющие отношения к изучаемому предмету
Я плохо ориентируюсь в социальной ситуации, и практически не учитываю взаимоотношения обучающихся в педагогических целях	70	Я хорошо ориентируюсь в социальной ситуации, знаю и учитываю взаимоотношения обучающихся в педагогических целях

5. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений

5.1. Умение выбрать и реализовать образовательную программы

Мое знание основных нормативных документов, отражающих требования по преподаваемому предмету требует серьезного улучшения	3	Я хорошо знаю основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету
Я очень хорошо осознаю достоинства и ограничения реализуемой мною образовательной программы	17	Я затрудняюсь в обосновании достоинств и ограничений реализуемой мною образовательной программы
Моя рабочая программа не предполагает решение воспитательных задач	29	Моя рабочая программа предполагает решение воспитательных задач

Моя рабочая программа составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и др. моментов, повышающих ее обоснованность	46	Моя рабочая программа не достаточно обоснована

5.2. Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы

Можно быть хорошим учителем, не являясь новатором	9	Новаторство – кредо каждого хорошего учителя
Я никогда не работал(а) в группах по разработке программ, дидактических и методических материалов	20	У меня есть большой опыт участия в работе групп по разработке программ, дидактических и методических материалов
У меня есть достаточный по объему и качеству набор самостоятельно разработанных дидактических и методических материалов	34	У меня нет дидактических и методических материалов, разработанных самостоятельно
Мои методические и дидактические разработки неоднократно становились победителями конкурсов	66	Мои методические и дидактические разработки никогда не становились победителями конкурсов

5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях

Принимая решение в острой проблемной ситуации, я думаю даже об отдаленных последствиях	24	При принятии решения в проблемной ситуации отдаленные последствия не важны
В непредвиденных ситуациях у меня не всегда получается сохранять спокойствие	40	Я умею сохранять спокойствие в самых непредвиденных ситуациях
Мнение и реакция других участников образовательного процесса – важное условие при принятии педагогических решений	56	Мнение и реакция других участников образовательного процесса не важны при принятии педагогических решений
Я никогда не изменяю принятое решение под влиянием новой информации	71	Я легко меняю принятое решение под влиянием новой информации

6. Компетентность в области организации учебной деятельности

6.1. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения

Мне сложно устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися	4	Я умею устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися
Мне очень редко удается разрешить конфликты оптимальным способом	18	Я умею разрешать конфликты оптимальным способом
Я не стремлюсь участвовать в совместной работе по подготовке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.	47	Меня привлекает совместная работа по подготовке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.

Только директивные методы обеспечивают рабочую атмосферу и дисциплину на уроке	62	Я создаю рабочую атмосферу и поддерживаю дисциплину на уроке недирективными методами

6.2. Умение организовать учебную деятельность обучающихся

На моих уроках все обучающиеся рассуждают самостоятельно	10	На моих уроках обучающиеся делают все по алгоритму, они не рассуждают самостоятельно
Сформированность навыков учебной деятельности у обучающихся – это сфера их личной ответственности	21	Я уделяю много внимания формированию навыков учебной деятельности у обучающихся
Обучающиеся говорят, что я всегда понятно объясняю даже сложный материал	35	Мне приходится часто слышать, что обучающиеся не поняли изложенный мною материал
Я стремлюсь излагать новый материал с учетом знаний и умений, ранее освоенных обучающимися	52	Считаю, что можно успешно изложить новый материал без учета ранее освоенных знаний и умений

6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание

При выставлении оценок, я показываю обучающимся их достижения и недоработки	25	Считаю, что учитель не обязан комментировать обучающимся выставляемые им оценки
Я заранее объясняю обучающимся критерии оценивания их работы	41	Обучающимся не обязательно знать критерии оценивания их работы
Я никогда не использую приемы взаимооценки и самооценки на своих уроках	57	На моих уроках часто используются приемы взаимооценки и самооценки обучающихся
Я создаю условия для формирования навыков самооценки у обучающихся	72	Формирование навыков самооценки у обучающихся не относится к задачам учителя

Ключ для подсчета результатов самооценки

В ключе (см. табл. 7) учитываются как прямые, так и обратные шкалы оценки. Прямые параметры означают, что значение параметра находится в прямой зависимости от уровня выраженности соответствующей компетентности – чем больше значение оценки, тем более представлена у аттестующегося педагога данная компетентность.

При обратных параметрах более высокие оценки соответствуют более низкому уровню выраженности соответствующей компетнтности.

Таблица 7

Компетенции и их показатели	Прямые параметры	Обратные параметры
1. Компетентность в области личностных качеств		
1.1. Эмпатийность и социорефлексия	26, 58	1, 42

1.2. Самоорганизованность	19, 30, 48	5
1.3. Общая культура	53	11, 36, 67
2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности		
2.1. Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся	43, 59	14, 27
2.2. Умение перевести тему урока в педагогическую задачу	6, 63	31, 49
2.3. Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач	12, 37	54, 68
3. Компетентность в области мотивации учебной деятельности		
3.1. Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности	2, 60	15, 44
3.2. Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся	50, 64	7, 32
3.3. Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся	38, 69	22, 55
4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности		
4.1. Компетентность в методах преподавания	28, 45	16, 61
4.2. Компетентность в предмете преподавания	33, 65	8, 51
4.3. Компетентность в субъективных условиях деятельности	39, 70	13, 23
5. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений		
5.1. Умение выбрать и реализовать образовательную программы	3	17, 29, 46
5.2. Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы	9, 20	34, 66
5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях	40, 71	24, 56
6. Компетентность в области организации учебной деятельности		
6.1. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения	4, 18, 47, 62	
6.2. Умение организовать учебную деятельность обучающихся	21	10, 35, 52
6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание	57	25, 41, 72

Подсчет результатов самооценки проводится пошагово:

1) Для подсчета результатов самооценки выставленные оценки необходимо перевести в баллы.

Для прямых параметров оценки соответствуют следующим баллам:

Оценке 1 – присваивается 1 баллов

Оценке 2 – присваивается 2 балла

Оценке 3 - присваивается 3 балла

Оценке 4 - присваивается 4 балла

Оценке 5 – 5 баллов

Обратные параметры предполагают перевод оценок в баллы согласно следующей шкале:

Оценке 1 – присваивается 5 баллов

Оценке 2 – присваивается 4 балла

Оценке 3 - присваивается 3 балла

Оценке 4 - присваивается 2 балла

Оценке 5 – присваивается 1 балл

2) Баллы суммируются и высчитывается среднее арифметическое значение по каждому показателю (всего 18 показателей).

3) Подсчитывается среднее арифметическое по каждой компетенции (всего 6 компетенций).

4) Подсчитывается среднее арифметическое по всей методике. Используется та же формула, что и при определении уровня профессиональной квалификации учителя по результатам экспертной оценки:

ПК (с) =∑ (Xi ЛК (с) + **Xi** ПЦ (с)+ **Xi** МД (с)+ **Xi** ИОД (с) + **Xi** ПД (с) **+Xi** ОУД (с)) **/ 6**

Где: **ПК (с)** – показатель самооценки уровня квалификации

Xi – среднее значение самооценки по каждой из шести компетенций

ЛК (с) - Самооценка компетентности в области личностных качеств.

ПЦ (с) - Самооценка компетентности в области постановки целей и задач педагогической деятельности.

МД (с) - Самооценка компетентности в области мотивации учебной деятельности.

ИОД (с) - Самооценка компетентности в области обеспечения информационной основы деятельности.

ПД (с) - Самооценка компетентности в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений.

ОУД (с) - Самооценка компетентности в области организации учебной деятельности.

Данный показатель отражает уровень самооценки профессиональной компетентности педагогом.

Аналогично представлениям результатов экспертного оценивания результаты самооценки могут быть представлены в форме таблицы, столбчатой и лепестковой диаграмм. Возможно построение объединенной таблицы и диаграмм. Такой способ представления результатов существенно облегчит проведение сравнительного анализа. Сравнение собственных и экспертных оценок позволяет педагогу осознать критерии оценки сформированности отдельных умений, получить обратную связь от квалифицированных коллег, выявить собственные ограничения и ресурсы.

Результаты заполнения педагогом листа самооценки используются экспертом в качестве дополнительной информации при вынесении оценочных суждений. Существенное расхождение экспертных оценок и самооценки является предметом дополнительного обсуждения, выявления причин несоответствия, что отражается в заключении экспертов. Возможны случаи переоценки учителем собственной компетентности или недооценки ее. В отдельных случаях происходит корректировка экспертных оценок, если учитель предоставил достаточное обоснование выставленных им оценок.

1.2.3. Обсуждение результатов присвоения квалификационной категории

Методика экспертной оценки уровня квалификации педагогической деятельности позволяет провести анализ среднего уровня развития различных педагогических компетенций среди педагогов, принявших участие в апробации. Регрессионный анализ полученных данных позволяет также сказать, какие из компетенций педагогической деятельности вносят больший, а какие меньший вклад в итоговую оценку уровня квалификации педагога и присваиваемую ему в ходе аттестации квалификационную категорию.

Определение среднего уровня развития каждой из компетенций педагогической деятельности. Построение общего компетентностного профиля.

Для определения среднего уровня развития каждой из компетенций педагогической деятельности были посчитаны средние оценки уровня развития компетенций каждого из педагогов, участвовавших в апробации, а затем определены среднеарифметические показатели по всем педагогам.

В итоге был получен общий компетентностный профиль педагогов трех регионов Российской Федерации (Псковская область, Ставропольский край, Ярославская область). Он представлен на рисунке 8.

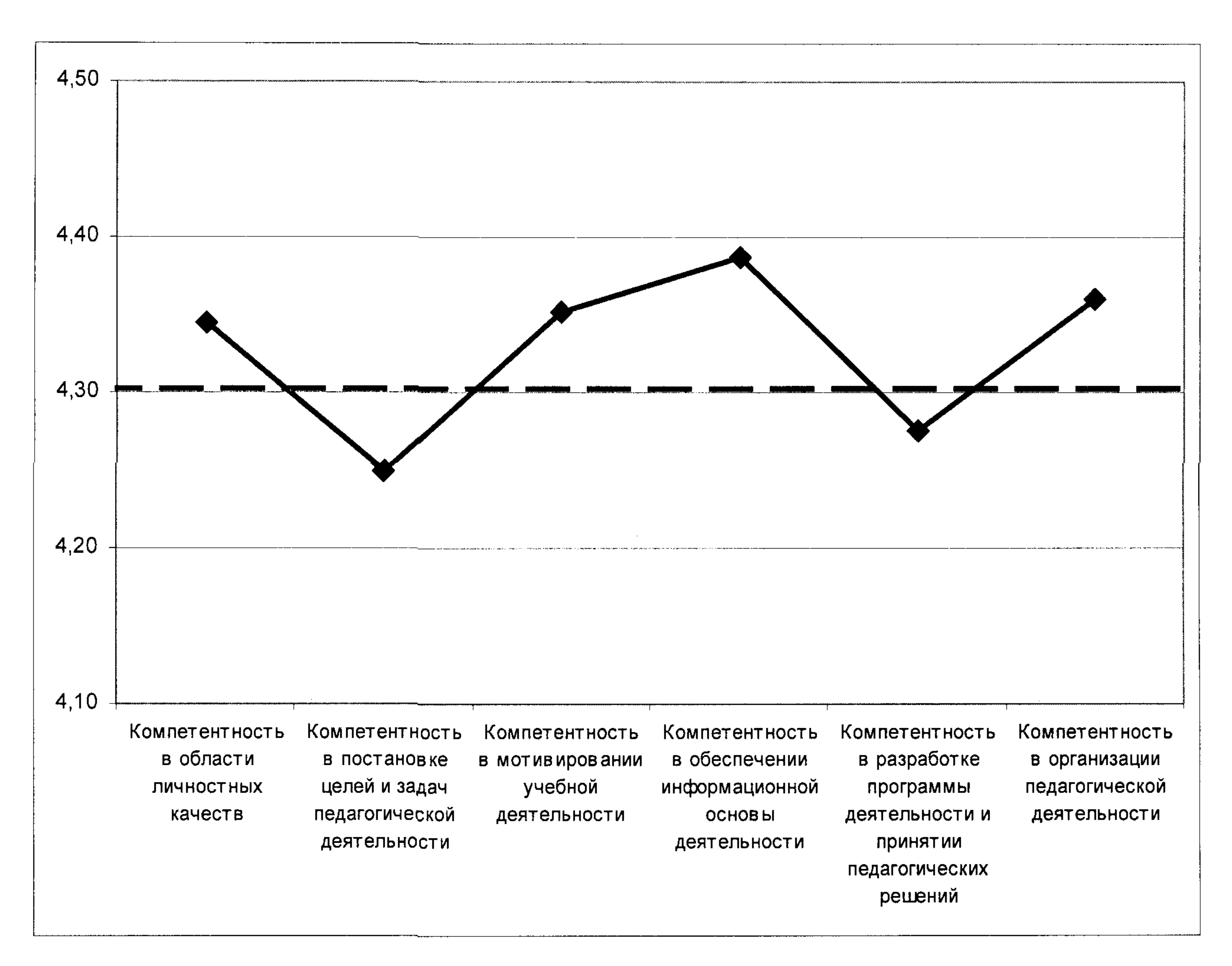


Рис. 8 Общий компетентностный профиль педагогов Псковской области, Ставропольского края и Ярославской области

Анализ представленных данных позволяет сделать следующие выводы:

- Уровень развития педагогических компетенций представлен, в среднем, достаточно равномерно. Средние показатели по всем компетенциям находятся в диапазоне от 4,2 до 4,4 баллов.

- Наиболее высоко экспертами были оценены педагогические компетенции в обеспечении информационной основы педагогической деятельности (4,39) и в области организации педагогической (учебной) деятельности (4,36). Чуть ниже – в области мотивирования обучающихся на осуществление учебной деятельности (4,35) и в области личностных качеств (4,34).

- Ниже остальных экспертами были оценены педагогические компетенции в области разработки программы деятельности и принятия

педагогических решений (4,27) и в постановке целей и задач педагогической деятельности (4,25). Данные компетенции, согласно экспертной оценке, хуже всего развиты у сегодняшних педагогов.

- Сопоставление средних оценок уровня развития педагогических компетенций с нормативной таблицей для определения соответствия требованиям первой или высшей квалификационным категориям позволяет получить следующую картину:

1. В целом по выборке уровень развития компетенций в обеспечении информационной основы педагогической деятельности, в организации педагогической деятельности, в мотивировании учебной деятельности и в области личностных качеств можно отнести к высшей квалификационной категории (от 4,3-х баллов и выше).
2. Оценки уровня сформированности компетенций в разработке программы деятельности и принятия педагогических решений и в постановке целей и задач педагогической деятельности в среднем можно отнести к первой квалификационной категории (от 3,3 до 4,29).

Отметим, что рассматриваемая выборка представлена исключительно педагогами, претендовавшими на первую и высшую квалификационные категории.

Подводя общий итог можно сказать, что компетенции в разработке программы деятельности и принятия педагогических решений и, особенно, в постановке целей и задач педагогической деятельности являются наиболее проблемными для современных педагогов. Они требуют к себе первоочередного внимания как со стороны учителей, желающих повышать уровень своего профессионализма, так и со стороны органов управления качеством образования.

Сравнение итоговых оценок уровня квалификации педагогических кадров, полученных на основе действующих аттестационных процедур и

по результатам настоящей методики (экспертной оценки педагогической деятельности).

Итоговые оценки уровня квалификации педагогов, принявших участие в апробации, могут быть представлены двумя показателями:

1) Квалификационные категории, реально присвоенные педагогам в ходе аттестации на основе действующих на сегодняшний день процедур и контрольно-измерительных материалов.
2) Квалификационные категории, рассчитанные на основе экспертной оценки педагогической деятельности.

Для того чтобы оценить, являются ли данные показатели тождественными или между ними существуют различия большей или меньшей степени выраженности, был проведен анализ имеющихся между ними корреляционных связей. Рассматривались категории, присвоенные аттестуемым педагогам и категории, которые они должны были бы получить по результатам экспертной оценки. Проведенный анализ показал, что коэффициент корреляции между данными показателями составляет 0,61 и является достоверным на 1% уровне значимости.

Таким образом, рассмотренные показатели тесно связаны между собой, но не тождественны, и не могут рассматриваться как взаимозаменяющие. Иными словами, *разработанная методика дает схожие, но не идентичные существующим методам результаты*. Для того чтобы оценить, какая из оценок уровня квалификации является более точной и дает более обоснованные результаты, был проведен корреляционный анализ вклада каждой из компетенций педагогический деятельности в данные показатели.

Определение компетенций, вносящих наибольший вклад в присвоенную педагогам в ходе аттестации квалификационную категорию.

Для определения вклада каждой из компетенций педагогической деятельности в итоговый показатель был проведен регрессионный анализ

данных апробации и построено линейное уравнение регрессии. В результате были получены коэффициенты, отражающие вклад каждой из компетенций в присвоенную педагогу квалификационную категорию. Данные коэффициенты могут рассматриваться как коэффициенты корреляции, очищенные от влияния остальных факторов (других педагогических компетенций) и варьируются в тех же пределах (от -1 до 1).

Полученное уравнение регрессии имеет следующий вид:

ПК = (0,43 × ПД) + (0,33 × ОПД) + (0,17 × ЛК) +
(0,07 × ИОД) – (0,03 × ПЦ) - (0,02 × МД) - 1,61

Где: **ПК** – Коэффициент профессиональной квалификации.

ПД (э) - Экспертная оценка компетентности в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений (среднее значение).

ОПД (э) - Экспертная оценка компетентности в области организации педагогической (учебной) деятельности (среднее значение).

ЛК (э) - Экспертная оценка компетентности в области личностных качеств (среднее значение).

ИОД (э) - Экспертная оценка компетентности в области обеспечения информационной основы деятельности (среднее значение).

ПЦ (э) - Экспертная оценка компетентности в области постановки целей и задач педагогической деятельности (среднее значение).

МД (э) - Экспертная оценка компетентности в области мотивации учебной деятельности (среднее значение).

-1,61 – Свободный член регрессионного уравнения.

В основе расчетов данного уравнения лежит следующая шкала, отражающая различные квалификационные категории:

1 – Соответствие занимаемой должности.

2 – Первая квалификационная категория.

3 – Высшая квалификационная категория.

Из представленного уравнения видно, что вклад различных компетенций в итоговый показатель представлен крайне неравномерно. Выявленная неравномерность может объяснятся, как субъективными представлениями экспертов о большей или меньшей значимости той или иной компетенции, так и спецификой действующих процедур и КИМов, не

позволяющих в должной мере оценить все стороны и направления профессиональной деятельности педагогов.

Как видно из представленного уравнения, наибольший вклад в итоговую оценку уровня квалификации педагогической деятельности согласно действующим процедурам вносит компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений. Далее следует компетентность в организации педагогической (учебной) деятельности. Существенно меньший вклад в итоговый показатель вносят компетенции в области личностных качеств и в области обеспечения информационной основы педагогической деятельности. Вклад компетентности в постановке целей и задач педагогической деятельности и компетентности в мотивировании учебной деятельности вообще характеризуется как отрицательный. Однако, с учетом крайней незначительности связей, данные показатели могут быть просто исключены из представленного уравнения.

Определение компетенций, вносящих наибольший вклад в рассчитанную на основе разработанной методики квалификационную категорию.

Уравнение регрессии, рассчитанное относительно квалификационной категории, которая была бы присвоена педагогам по результатам экспертной оценки, имеет следующий вид:

$$\text{ПК} = (0{,}1864 \times \text{МД}) + (0{,}1812 \times \text{ОПД}) + (0{,}1792 \times \text{ПД}) + (0{,}1753 \times \text{ПЦ}) + (0{,}1749 \times \text{ИОД}) + (0{,}1581 \times \text{ЛК})$$

Где: **МД (э)** - Экспертная оценка компетентности в области мотивации учебной деятельности (среднее значение).

ОПД (э) - Экспертная оценка компетентности в области организации педагогической (учебной) деятельности (среднее значение).**ПК** – Коэффициент профессиональной квалификации.

ПД (э) - Экспертная оценка компетентности в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений (среднее значение).

ПЦ (э) - Экспертная оценка компетентности в области постановки целей и задач педагогической деятельности (среднее значение).

ИОД (э) - Экспертная оценка компетентности в области обеспечения информационной основы деятельности (среднее значение).
ЛК (э) - Экспертная оценка компетентности в области личностных качеств (среднее значение).

Из представленного уравнения видно, что заложенная в основу разработанной методики модель анализа полученных данных предполагает равномерный вклад всех компетенций, определяющих успешность педагогической деятельности, в итоговый показатель уровня квалификации. Незначительная неравномерность вклада компетенций в итоговый показатель в данном случае обусловлена неравномерностью уровня развития данных компетенций у аттестуемых педагогов. Если бы все компетенции были развиты у педагогов одинаково, и их вклады в итоговую оценку были бы идентичны.

На сегодняшний день мы можем констатировать несколько больший вклад компетентности в области мотивации учебной деятельности и в области организации педагогической и учебной деятельности. Наименьший вклад наблюдается со стороны компетентности в области личностных качеств.

Однако, как видно из представленного уравнения, различия во вкладе отдельных компетенций являются очень незначительными, что говорит о высоком качестве положенной в основу методики теоретической базы и модели анализа и оценки результатов.

Сравнительный анализ вклада различных педагогических компетенций в итоговые показатели уровня квалификации педагогических кадров, полученные на основе действующих аттестационных процедур и по результатам разработанной методики оценки уровня квалификации педагогических работников представлен на графике (рис. 9).

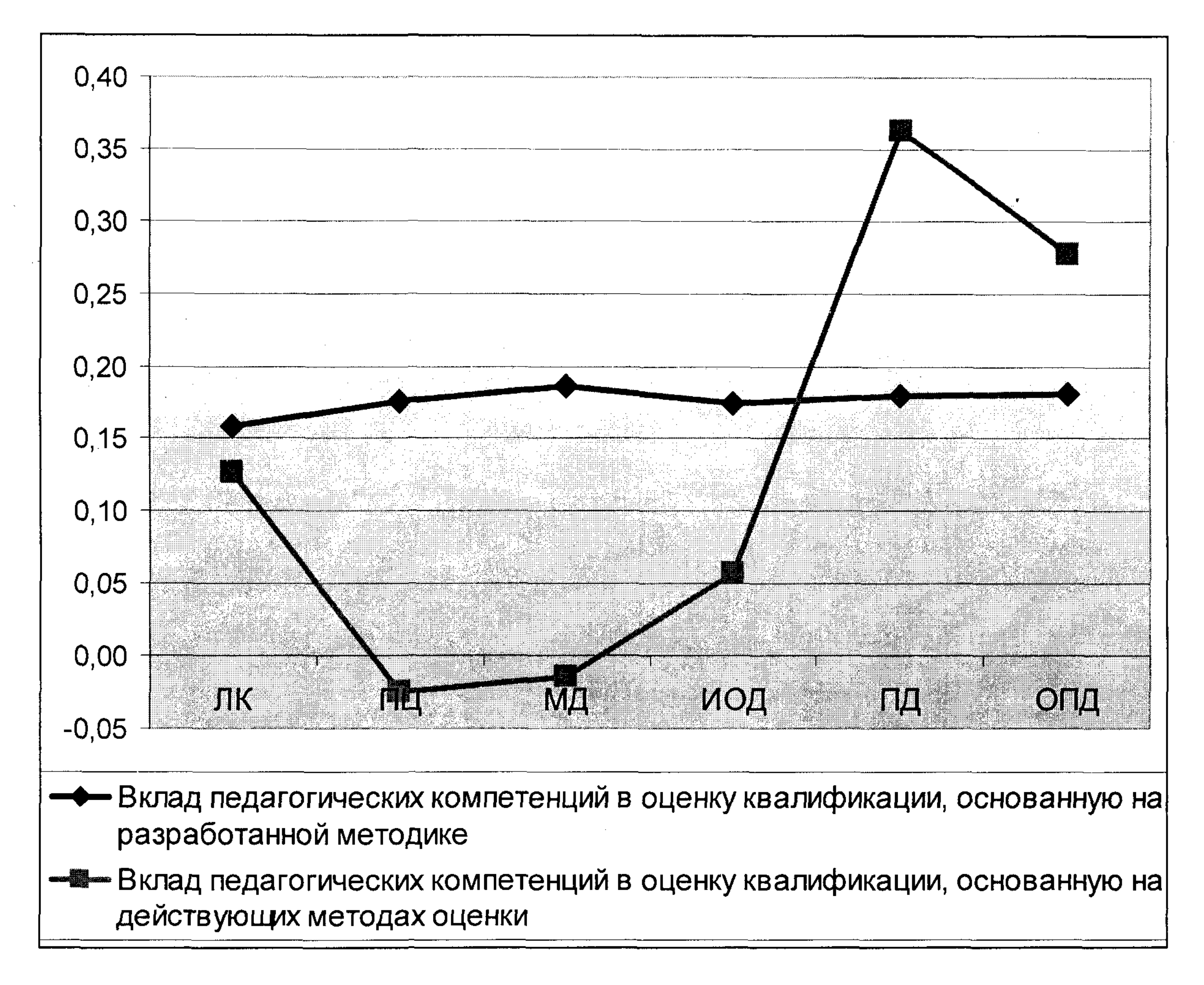


Рис. 9 Сравнительный анализ вклада различных педагогических компетенций в итоговые показатели уровня квалификации педагогических кадров, полученные на основе действующих аттестационных процедур и по результатам разработанной методики оценки уровня квалификации педагогических работников.

Очевидно, что итоговая оценка уровня квалификации педагогического работника, выставляемая на основе разработанной методики оценки уровня квалификации педагогических кадров, в значительно большей мере учитывает все компетенции педагогической деятельности. Существующая на сегодняшний день процедура аттестации и имеющиеся контрольно-измерительные материалы в свою очередь не позволяют оценить и учесть все стороны и направления деятельности педагогов.

Данный вывод является существенным для понимания значимости представленной методики аттестации педагогов, дающей более точные и обоснованные результаты.

В целом, полученные данные дают возможность органам управления качеством образования составить более полную картину относительно уровня профессионализма педагогов в различных областях и направлениях деятельности. В результате у них появляется возможность разрабатывать и проводить соответствующие программы, семинары и курсы повышения квалификации, как для педагогов, так и для представителей экспертных групп.

Представленный анализ в дальнейшем может также служить инструментом мониторинга уровня профессионального развития педагогов, как на региональном, так и на федеральном уровне, и способствовать построению общей стратегии действий по повышению качества системы образования.

2. Комментарий к методике: ответы на типичные вопросы, возникающие в процессе аттестации педагогических работников

Мало обладать выдающимися качествами, надо еще уметь ими пользоваться
Ларошфуко

1. На чем основана предлагаемая процедура аттестации?

Предлагаемая процедура оценки уровня квалификации педагогических работников в ходе их аттестации базируется на профессиональном стандарте педагогической деятельности, разработанный группой специалистов под руководством академика В.Д. Шадрикова. Данный стандарт прошел обсуждение среди руководящих и педагогических работников, опубликован в «Педагогическом вестнике №7 за 2007 год». На основе профессионального стандарта выделено шесть базовых компетенций, обеспечивающих эффективность педагогической деятельности:

1. Компетентность в области личностных качеств.
2. Компетентность в мотивировании обучающихся (воспитанников).
3. Компетентность в постановке педагогических целей и задач.
4. Компетентность в области обеспечения информационной основы педагогической деятельности.
5. Компетентность в разработке программы педагогической деятельности, разработке методических, дидактических материалов и принятии педагогических решений.
6. Компетентность в организации педагогической деятельности.

В процессе аттестации педагога проводится оценка указанных базовых педагогических компетентностей. Каждая из компетентностей включает три показателя, которые, в свою очередь, представлены рядом параметров (пунктов оценки).

Оценка проводится группой экспертов, осуществляющих анализ деятельности педагога и ее результатов на основе посещения уроков, изучения рабочей программы, классных журналов, данных внутри

школьного и другого контроля, информационно-методических и других материалов, разработанных и используемых педагогом. При необходимости для повышения обоснованности и объективности оценки к процессу аттестации могут быть привлечены руководители и специалисты образовательного учреждения, представители общественности, обучающиеся и их родители, которые могут предоставить дополнительную информацию о педагоге.

Более подробно данный вопрос освящен в разделе 1.1.3. «Описание профессиональных компетенций педагогической деятельности» данной разработки.

2. Как повысить объективность оценивания экспертов, преодолеть субъективизм и приблизительность оценивания?

В любом оценивании существует опасность субъективности оценивания. Для преодоления этого уже в самой процедуре предусмотрено участие двух экспертов, которые ставят согласованную оценку. Кроме того, имеется мнение самого аттестуемого педагога, возможность привлечь дополнительно в качестве экспертов руководителя образовательного учреждения, руководителя методического объединения и других специалистов, которые хорошо знают аттестуемого.

Кроме того, важно отметить, что субъективность оценивания может быть обусловлена разными причинами. Субъективизм, обусловленный предвзятостью или недобросовестностью экспертов, может быть разрешен за счет отбора экспертов, принятия этического кодекса работы, принципиального понимания экспертами возможности возникновения такого рода ошибки и удерживания конструктивной рефлексивной позиции в процессе выставления экспертной оценки. Эксперту полезно периодически задавать себе следующие вопросы: почему я ставлю именно данную оценку? Как я смогу обосновать выставляемую оценку другим? Как соотносится уровень оценки данного педагога с другими аттестуемыми?

Доля субъективизма в оценивании может быть обусловлена и трудностью однозначной оценки того или иного параметра из-за недостатка информации, неоднородности критериев оценивания, наличие неодинаковой степени жесткости оценивания у разных экспертов и др. Для преодоления данных трудностей важно, прежде всего, понять, что затрудняет повышение объективности экспертного оценивания. Возможно, следует еще раз проанализировать имеющуюся информацию, обратиться к дополнительным источникам. Важно выдерживать принцип справедливости в проведении оценивания – за один и тот же уровень выставлять одинаковые оценки. Полезно также проводить обмен мнениями среди экспертов по процедуре оценивания, изменять состав экспертных пар для обеспечения процесса обмена, сверки экспертных позиций и взаимного обогащения.

3. Как подготовить педагогов к новому методу оценки уровня их квалификации?

Прежде всего, хочется отметить, что выбор метода оценки уровня квалификации – это не исключительная прерогатива аттестуемого. И, прежде, чем начать мотивировать педагогов, необходимо самим руководителям и специалистам аттестационной службы убедиться в ее преимуществах. Для этого можно обратиться к результатам SWOT-анализа, проведенного экспертами после апробации методики. Среди явных преимуществ предлагаемой методики были названы:

- Уточнение предмета и объекта аттестации, наличие четких концептуально обоснованных критериев оценивания.
- Возможность и необходимость проведения разностороннего анализа педагогической деятельности в соответствии с различными компетенциями, что позволяет частично преодолеть субъективизм экспертного оценивания (предпочтений экспертов).
- Участие педагогов в процедуре самооценки профессиональной компетентности.

- Нацеленность на профессиональное развитие педагога, возможность выработать конкретные рекомендации на основе проведенного анализа и самоанализа профессиональной компетентности.
- Проведение подготовки и повышения квалификации педагогических кадров в соответствии с требованиями к педагогической компетентности.

Для того, чтобы перевести данные преимущества из потенциальных возможностей в реальную силу, важно донести их до педагогов. Хорошим подспорьем в этом может стать создание буклета, содержащего описание преимуществ, высказывания экспертов и педагогов; разработка нескольких кейсов, которые позволяют лучше понять сущность основных требований к педагогу в рамках новой процедуры аттестации. Лучшим средством снятия негатива может быть подробное информирование о предстоящей процедуре аттестации – предупрежден, значит вооружен! Также немаловажным является обеспечение аттестационными службами необходимого консультационного сопровождения.

4. Какие материалы и документы целесообразно использовать для оценки уровня квалификации аттестуемого педагога?

Среди материалов, которые целесообразно, прежде всего, должна быть информация о самом педагоге: имеющемся образовании, курсах повышения квалификации, наградах. Заявление педагога должно содержать обоснование собственной претензии на ту или иную категорию. Еще один источник – самооценка педагогической компетентности. При проведении экспертной оценки педагогической деятельности могут быть использованы следующие материалы: рабочие программы по предмету, данные внутришкольного и другого контроля, информация о результатах деятельности и достижениях педагога, данные опросов детей и родителей (при их наличии), используемые и разработанные педагогом программные, методические и дидактические материалы, классные журналы, материалы родительских

собраний и др. В приложении 6 содержится информация о рекомендуемых источниках при оценки каждого из пунктов экспертного листа.

Для повышения обоснованности экспертных оценок можно побеседовать с руководителем (завучем) образовательного учреждения, руководителем методической службы, участниками образовательного процесса по тем позициям, которые трудно оценить в процессе непосредственной встречи с аттестуемым педагогом.

5. Как мотивировать педагога на заполнение листа самооценки?

Ряд педагогов, которые участвовали в процедуре экспериментальной апробации, отметили, что только вначале объем кажется очень большим – «глаза боятся, а руки делают». Можно привести их высказывания и примеры заполнения отдельных позиций листа самооценки.

6. Как поступить, если самооценка педагога сильно отличается от оценок экспертов?

Мы уже отмечали, что самооценка является одной из важнейших основ для осуществления комплексного экспертного оценивания. В том случае, когда результаты самооценки педагога своих профессиональных компетентностей существенно отличаются от экспертной оценки, необходимо провести дополнительный анализ ситуации. Проведение такого анализа позволит предотвратить возможные конфликтные ситуации на следующих этапах. Если техническая ошибка исключена, следует выяснить, по каким показателям имеются различия, более тщательно проанализировать основания для оценки, при необходимости провести корректировку экспертной оценки. Неадекватная самооценка собственной педагогической компетентности (как завышенная, так и заниженная) может быть предметом дополнительного источника информации для экспертов, осуществляющих оценку уровня квалификации. В этом случае важно подготовиться к итоговому собеседованию с аттестуемым, подобрать соответствующие аргументы и предложения.

7. Как поступить, если, по мнению экспертов, на основании имеющегося экспертного опыта они определенным образом оценивают квалификацию педагога, а анализ данных экспертных листов говорит о другом?

На сегодняшний день, действительно, многие опытные эксперты используют собственную систему оценивания. В процессе наших бесед с экспертами они отмечали, что в некоторых случаях они уже «синтетически» видели, что данный педагог соответствует искомой категории, а затем начинали выставлять оценки. В таком случае возникает вероятность подстройки оценок под уже принятое решение. Такая ситуация вызывает еще большее беспокойство по сравнению с ситуацией расхождения оценок. И здесь хочется подчеркнуть, что независимость эксперта предполагает не только независимость от аттестуемого, нейтральность позиции, она предполагает также и независимость от собственных установок, преодоление предвзятости и субъективизма в оценивании.

Ситуация анализа причин расхождения оценок может быть весьма значимой для совершенствования экспертной деятельности. Убедившись в отсутствии технических ошибок, важно развернуть и сопоставить основания оценивания используемые экспертами. Если причиной расхождения итоговых оценок экспертов является разница в понимании критериев оценивания необходимо четко определить, какое содержание предполагает критерий оценивания и только затем обсуждать оценку, данную педагогу при аттестации.

8. Что даст заполнение листа самооценки самому педагогу?

Для педагога это, прежде всего, хорошая возможность осмыслить еще раз собственную деятельность, обосновать претензию на соответствующую категорию, наметить пути и способы дальнейшего профессионального развития. Для реализации данных моментов важно, чтобы самооценка осуществлялась в спокойной обстановке, без спешки. Важно также, чтобы педагог мог получить квалифицированную консультативную помощь при

осуществлении самооценки. Такую помощь могут оказать специалисты аттестационной службы и специализированных центров.

9. Как поступить в том случае, если педагог заполнил не все пункты листа самооценки?

Прежде всего, следует сразу обратить внимание педагога на неполное заполнение листа самооценки. Причины могут носить технический характер – они легко устранимы. Возможно также, что педагог затруднился ответить на те или иные вопросы, в таком случае нужно дать необходимые пояснения и попросить дать вариант ответа.

10. Надо ли ограничивать время на заполнение листа самооценки?

Мы уже отмечали, но еще раз подчеркнем – время на заполнение, как листа самооценки, так и экспертного листа не ограничено. Проведенная апробация показывает, что при хорошей предварительной подготовке заполнение листа самооценки занимает чаще всего около часа, а экспертного листа – около 1.5 часов.

11. Какое время необходимо педагогу на заполнение листа самооценки?

Заполнение листа самооценки, безусловно, требует определенных временных затрат. В нашей практике, как мы уже отмечали, полный объем работ по существующему на данный момент листу самооценки занимает около часа времени. Были педагоги, которые справлялись с самооценкой за 20 минут. Некоторым потребовалось полтора часа.

12. Какое время необходимо экспертам на заполнение экспертного листа?

Заполнение экспертного листа также занимает различное время. И дело здесь не в собственно заполнении листа – это важная завершающая часть всей процедуры экспертного оценивания. В том случае, когда собрана вся

необходимая для проведения балльного оценивания информация, заполнение листа проходит достаточно оперативно – от 30 минут до часа. В том случае, когда собрано недостаточно данных для проведения разносторонней оценки и экспертам приходится выяснять (уточнять) некоторые моменты, время может существенно удлиниться. В связи с этим, важно заранее познакомиться с экспертным листом и правильно спланировать процедуру проведения экспертной деятельности. Увеличение времени оценки может происходить также в том случае, когда существенным образом расходятся мнения самих экспертов, экспертов, мнения независимых экспертов и руководителя образовательного учреждения, экспертов и аттестуемого. В среднем вся экспертная процедура занимает от 3-х до 5-ти часов.

13. Каков порядок заполнения экспертного листа? Должны ли эксперты заполнить общий экспертный лист или каждый заполняет его самостоятельно, а затем высчитывается среднее значение оценок?

Предполагается, что эксперты выносят согласованное мнение по уровню квалификации педагога. Практика показывает, что целесообразно совместное заполнение экспертного листа. Экспертное обсуждение позволяет повысить обоснованность выставляемых оценок. Возможно также, что на первом этапе каждый из экспертов самостоятельно заполняет экспертный лист, а затем происходит обсуждение и выставление общей согласованной оценки. Может возникнуть ситуация, когда эксперты не достигли консенсуса. В таком случае каждый из них готовит свое особое мнение для аттестационной комиссии, которая принимает решение о присвоении определенной категории или проведении повторной экспертизы.

14. Должен ли аттестуемый педагог обязательно заполнять лист самооценки в присутствии экспертов?

Педагог может заполнять лист самооценки самостоятельно, он персонально несет ответственность за собственные оценки.

15. Если у педагога в процессе заполнения листа самооценки возникают вопросы, как должен поступить эксперт?

Самооценка профессиональной компетентности педагога предполагает высказывание собственного мнения по всем показателям и пунктам самооценки. В том случае, если у него возникают какие-то затруднения или вопросы, он может обратиться за помощью к специалистам аттестационной службы, в том числе экспертам или соответствующим специалистам других служб. Оказание помощи в таком случае не предполагает, эксперт или другой консультирующий специалист будет навязывать свое мнение педагогу. Задача консультирующего – помочь понять смысл оцениваемого пункта, пояснить, как может осуществляться самооценивание, или оказать другую помощь, которая поможет педагогу осуществить собственную оценку.

16. Может ли педагог пользоваться справочной литературой или другой литературой при заполнении листа самооценки?

Данный вопрос, как правило, относится к тем моментам, где необходимо уточнить понимание тех или иных аспектов педагогической деятельности. По мнению экспертов, педагог может пользоваться любой справочной литературой – это не повлияет на самооценку его компетентности. Обращение к литературным источникам будет способствовать повышению обоснованности самооценки и может стать дополнительным источником для роста профессиональной рефлексии педагога и выработки направлений дальнейшего профессионального развития. Считаем важным при этом подчеркнуть, что по каждому из пунктов самооценки важно личное мнение педагога, а не книжное знание.

17. Если педагог или эксперт ошиблись при заполнении соответствующих листов, то можно ли и как внести исправления?

В том случае, если ошибка носит технический характер, педагог или эксперт (в зависимости от того, кто из них ошибся) аккуратно исправляют неправильный вариант и ставят свою подпись. В том случае, если при

обработке результатов будет использоваться сканирование листа ответов, необходимо внести поправки в отсканированную электронную версию. Аналогично вносятся поправки и в том случае, если эксперты или педагог пересмотрели собственную оценку.

18. В чем может помочь заполнение экспертного листа аттестационной комиссии?

Заполнение экспертного листа является завершающей стадией экспертного оценивания. На всем протяжении экспертизы экспертный лист позволяет структурировать направления анализа. Эксперт в процессе аттестации оценивает уровень развития уровня педагогической квалификации аттестуемого. Экспертный лист, включающий конкретные показатели компетентности и их индикаторы позволяет более четко структурировать деятельность эксперта, как на этапе подготовки, так и в процессе осуществления экспертной деятельности. Кроме того, он позволят получить количественно выраженную картину для подготовки итогового заключения, сопоставления с данными самооценки педагога, выработки обоснованных предложений по дальнейшему профессиональному росту педагога.

19. Если какие-то из характеристик педагогической компетентности (пунктов экспертного листа) не были проявлены в ходе проведения практического мероприятия, и эксперт не мог наблюдать их непосредственно, как может быть выставлена оценка в экспертном листе?

Для заключительной оценки и итоговых экспертных выводов важно, чтобы все пункты были заполнены. Это ставит всех педагогов в равные условия. Существуют различные способы сделать это. Прежде всего, следует четко спланировать экспертную деятельность, предусмотрев возможность оценить все пункты экспертного листа. В том случае, если это не удалось сделать, необходимо запросить дополнительные материалы, задать вопросы

педагогу и руководителю образовательного учреждения или соответствующего методического объединения. Возможно, также потребуется посещение еще одного урока или дополнительная встреча с обучающимися и их родителями.

20. Надо ли полученные результаты самооценки и экспертной оценки обсуждать с аттестуемым педагогом? Или достаточно сообщить итоговое заключение экспертов? Как это сделать? Насколько подробным может быть обсуждение? Надо ли рассказать обо всех результатах?

Процедура аттестации предполагает проведение итогового собеседования с педагогом, где и сообщается решение экспертов. Для обоснования принятого решения и высказывания предложений по дальнейшему профессиональному развитию приводятся результаты по уровню развития различных компетенций. Мера подробности в каждом конкретном случае может варьировать. В том случае, если у аттестуемого после предъявления основных результатов возникли вопросы, эксперт отвечает на них.

21. Какие вопросы целесообразно выяснить при беседе с аттестуемым педагогом, руководителем, другими лицами (какими)?

Для повышения обоснованности экспертного оценивания важно правильно построить беседу с аттестуемым педагогом, с руководителем (завучем) образовательного учреждения. У педагога имеет смысл выяснить те аспекты, связанные с его компетентностью, которые трудно непосредственно пронаблюдать в процессе урока и анализа представленных материалов. Здесь, в зависимости от конкретной ситуации могут быть заданы, например, следующие вопросы:

- для уточнения уровня развития компетентности в области личностных качеств: занимаетесь ли Вы самообразованием, что читаете, как

Вы готовитесь к занятиям, успеваете ли Вы обычно сделать все, что запланировали на уроке;

- в области мотивирования: в какой мере обучающиеся заинтересованы предметом, что повышает (снижает) их интерес, что Вы для этого делаете и др.;

- в области целеполагания: какие цели урока Вы ставили, удалось ли достичь поставленных целей, каковы результаты деятельности на уроке, как они соотносятся с поставленными целями, что не удалось сделать на уроке, почему и др.;

- в области разработки программы и принятия педагогических решений: что положено в основу разработанной Вами рабочей программы, почему Вы выбрали именно эти основания, как отражены (отражены ли) в Вашей рабочей программе межпредметные связи, задачи воспитательной работы, что Вы принимаете во внимание, вырабатывая те или иные решения и др.;

- в области обеспечения информационной основы деятельности: какие источники Вы использовали, на что опирались при подготовке к уроку, какой точки зрения придерживаетесь Вы по теме урока (если это было не ясно, обязательно должны быть уточнены все моменты, связанные с трактовкой тех или иных вопросов на уроке - здесь обязательно нужен эксперт-предметник), почему Вы выбрали именно эти методы для достижения поставленных целей урока, какие методические и дидактические материалы Вы имеете в свом активном наборе, что разработали сами и др.;

- в области организации деятельности: каков характер ваших отношений с обучающимися, как Вы работаете со слабоуспевающими учениками, как Вы оцениваете текущие и итоговые результаты образовательной деятельности обучающихся, есть ли у Вас собственная система мониторинга учебных достижений и др.

В беседе с руководителем (завучем) важно выяснить моменты, связанные с общей культурой педагога – уровень общей культуры;

отношениями с учащимися и родителями – имеющиеся отзывы, наличие конфликтов, благодарностей; достигаемые результаты образовательной деятельности обучающихся и их динамика, результаты, достигнутые обучающимися под руководством педагога; участием в разработке и реализации общешкольных программ и проектов, обобщением и представлением имеющегося опыта на методических объединениях и других школьных и межшкольных мероприятиях; разработкой и распространением собственных методических и дидактических материалов.

22. Каковы преимущества предлагаемого метода оценки уровня квалификации педагогов в процессе аттестации?

По мнению экспертов, принявших участие в апробации методики оценки, она имеет определенные преимущества по сравнению с существующей процедурой:

- Уточнение предмета и объекта аттестации, наличие четких концептуально обоснованных критериев оценивания.
- Нацеленность на профессиональное развитее педагога, возможность дать конкретные рекомендации педагогу на основе проведенного анализа.
- Возможность и необходимость проведения разностороннего анализа педагогической деятельности в соответствии с различными компетенциями, что позволяет частично преодолеть субъективизм экспертного оценивания (предпочтений экспертов).
- Создание защиты для экспертов, вооружение их определенным алгоритмом и критериями для оценивания.
- Проведение подготовки и повышения квалификации педагогических кадров в соответствии с требованиями к педагогической компетентности

23. Как поступать в том случае, если педагог получил доступ к ключу ответов и дает заведомо те ответы, которые повышают его категорию?

Ключевым моментом для принятия решения является оценка экспертов. Педагогу должно быть известно, что его самооценка не влияет прямо на результат – она не складывается с экспертными оценками. Важнее дать адекватную самооценку – это может быть дополнительным свидетельством профессиональной компетентности. Эксперты в процессе собеседования могут попросить обосновать те или иные оценки педагога. В некоторых случаях это может привести к корректировке экспертных оценок. В случае необоснованной (завышенной или заниженной) самооценки эксперты могут указать на это в своем заключении.

24. Имеет ли смысл сообщать результаты самооценки и экспертной оценки руководителю образовательного учреждения? Руководитель образовательного учреждения имеет право знать результаты проведенной экспертизы уровня квалификации аттестуемого педагога. В том случае, если он высказывает соответствующую просьбу, эксперты проводят с ним собеседование, сообщая основные результаты. При этом очень важно вести обсуждение в конструктивном ключе, не нарушая этические принципы и права педагога.

25. На каком этапе должна проводиться самооценка педагога? Возможно, лучше это делать до начала аттестации. Есть мнение, что во время аттестации на рабочем месте степень напряжения педагога очень велика, и проводить самооценку в это время не целесообразно.

На основе обобщения данных проведенных опросов и интервью, можно согласиться с мнением о проведении самооценки до момента прихода экспертов. Это позволит не только снизить нагрузку на педагога на этом этапе аттестации, но также подготовить более обоснованную мотивировку

собственной претензии на ту или иную категорию (повышение мотивированности заявления на аттестацию).

26. Насколько по этой методике необходим внешний эксперт, нельзя ли эти же экспертные листы заполнить руководителю образовательного учреждения или руководителю методического объединения?

Проведение оценки внешним экспертом – это принципиальный момент. Такая ситуация позволяет сделать оценку более независимой и обоснованной, избежать предвзятости в суждениях. Далеко не каждый руководитель является квалифицированным экспертом, он сам порой нуждается во внешнем независимом взгляде. Однако при этом в процессе проведения экспертизы важно выяснить мнение ключевых фигур, которые хорошо знают аттестуемого педагога – руководителя (заместителя) образовательного учреждения, руководителя методического объединения или других лиц, способных предоставить информацию об уровне развития тех или иных компетенций. Итоговую же оценку с учетом высказанных суждений и самостоятельного анализа выставляют независимые эксперты. У экспертов в этом случае большие возможности и высокая ответственность.

27. Возникает еще такой вопрос: нужен ли предметный эксперт – или это совсем не обязательно? Сейчас мы подбираем экспертов-предметников, и учителя это ценят – им важно, чтобы пришел специалист по их предмету - он сможет что-то увидеть, оценить и подсказать.

Заданный вопрос очень важен. Методика предполагает, что среди экспертов обязательно должен быть эксперт по предмету. Именно он выполняет ведущую роль в процессе экспертизы. И его ценность не только в том, что он может оценить компетентность в предмете преподавания (здесь ему нет альтернативы), он хорошо ориентируется в вопросах методики и

дидактики, а также специфике преподавания того или иного предмета, существующих программах и информационно-методических материалах.

28. У меня возник такой еще вопрос, наши эксперты уходят в день экспертизы из школы, и, как правило, учитель знает их экспертные выводы, оценку, с чем они ушли. Не смотря на то, что они будут после этого писать экспертное заключение, оценка дана. А в этой методике?

Предлагаемая методика включает заполнение экспертного листа на основе обобщения и анализа всех полученных данных сразу после посещения уроков (других занятий) и проведения собеседования с педагогом. При условии создания специального ключа, облегчающего (ускоряющего) подсчет баллов, эксперты могут не менять сложившейся традиции, и сразу сообщать свое экспертное мнение. Развернутое заключение с графическим изображением уровня развития различных педагогических компетентностей будет подготовлено позже.

29. Мне представляется, что если в экспертном листе перегруппировать все оцениваемые пункты по группам компетентностей, то эксперт будет последовательно оценивать разные педагогические компетенции, и его оценки и выводы будут более осмысленными. Как вы считаете?

Сразу отметим, что все оцениваемые компетенции и показатели заранее известны эксперту. Для удобства работы он может перегруппировать их и проводить оценку в любой последовательности, важно, чтобы в конечном итоге были заполнены все строки.

Более того, при подготовке к аттестационной процедуре и планировании визита в образовательное учреждение эксперту важно заранее понимать, что будет предметом его оценивания.

Предлагаемая последовательность пунктов при экспертном оценивании составлена по принципу случайного перемешивания. Это позволяет эксперту

стать более объективным, оценивая конкретные проявления (индикаторы) различных компетентностей.

В вопросе содержится оценка одного из важнейших преимуществ предлагаемой методики – наличие четкой, обоснованной критериальной основы для проведения экспертной оценки и самооценки. Именно критерии оценивания должны быть положены в основу подготовки итогового заключения, они позволяют структурировать заключение и предложения по дальнейшему профессиональному развитию педагога.

30. В ЕКС указывается на значимость правовой компетентности для обеспечения успешности педагогической деятельности. Как данная компетентность учитывается в предлагаемой методике оценки уровня квалификации педагога?

Действительно знание нормативно-правовых документов является важной частью педагогической компетентности. В ЕКС указано, что «Правовая компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти для решения соответствующих профессиональных задач». Поскольку в предложенной методике компетенции структурированы по решаемым педагогом функциональным задачам необходимое для их успешной реализации правовое знание включено в качестве значимых параметров оценки соответствующих компетенций: «Хорошо знает основные положения и действует в соответствии с Конвенцией о правах ребенка», «Рабочая программа учителя составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и др. моментов, повышающих ее обоснованность», «Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам учебной деятельности по предмету, учебники и УМК по преподаваемому предмету, допущенные или рекомендованные Минобрнауки РФ» и др.

Литература

1. Алферов Ю.С., Курдюмова И.М., Писарева Л.И. Оценка и аттестация кадров образования за рубежом. М.: «Российское педагогическое агентство», 1997. 146 с.
2. Аминов Н.А., Болотов И.А., Воробьев А.Н. Психологический отбор на педагогические специальности. Ярославль, Из-во НПЦ "Психодиагностика", 1994, 57 с.
3. Анастази А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб.: Изд-во Питер, 2003. – 688с.
4. Андриенко А.В. Структура специальных педагогических способностей учителя математики и психологические условия формирования. Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1990.
5. Анисимов О.С. Профессиональное мышление преподавателя // Вестник высшей школы. - №9. - 1987.- С.40-45.
6. Ансимова Н.П. Психология постановки учебных целей. Монография. Ярославль: Изд-во ЯГПУ. 2006.
7. Ансимова Н.П., Кузнецова И.В. Критерии эффективности центров реабилитации по работе с детьми и подростками, имеющими отклонения в поведении: Ярославль: Издательство ЯГПУ, 1999. 48 с.
8. Артемьева Т.И. Методологический аспект проблемы способностей. М.: Наука, 1977. – 183 с.
9. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения: Общедидактический аспект. М., 1977.
10. Бабанский Ю.К. Личностный фактор оптимизации обучения // Вопросы психологии, 1984, № 1, С.52-57 .
11. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина О.В. Теория и практика формирования профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, ЯГПУ, 2006. – 325с.
12. Бишоп С. Тренинг ассертивности. СПб. : Питер. 2001. – 208 с.
13. Богоявленская Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества. РГУ, 1983 – 115 с.
14. Богоявленская Д.Б. Основные современные концепции творчества и одаренности. М.: Педагогика 1997. – 286 с.
15. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте. — М.: Просвещение, 1968. — 464 с.
16. Божович Л. И. Проблема развития мотивационной сферы ребенка. / Изучение мотивации поведения детей и подростков. М., 1972, с.7-44.
17. Бородина А. А., Нартоева-Бочавер С. К. Значимые события в жизни современных подростков // Актуальные проблемы современного детства. М., 1996. С. 63-66.
18. Брушлинский А.В. Субъективное мышление, учение, воображение. –М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: Изд-во НПО «Модэк», 1996. – 392с.
19. Бухвалов В.А., Плинер Я.Г. Педагогическая экспертиза школы: пособие для методистов, завучей и директоров шк. – М.: Центр "Пед. поиск", 2000. – 160 с.
20. Ванек Д., Манн Ф. Профессиональная подготовка учителей и проблемы формирования мотивации достижений и контроля за действием. // Вопросы психологии. – 1989. - № 3. – С. 21 – 28.
21. Вартанова Э.Г. и др. Педагогическая психология. М., Сфера, 2008. – 472 с.
22. Васильев И.А., Магомед – Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием. М.:МГУ, 1991. – 144 с.
23. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М., 1990 – 306 с.
24. Вишнякова М.С. Профессиональное образование. Словарь. М., 1999.
25. Ганзен В.А. Системные описания в психологии. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. –175с.

26. Генике Е.А. Дидактическая диагностика деятельности учителя // lerner.edu3000.ru/genike.htm
27. Гиппенрейтер Ю.Б. Общаться с ребенком . Как? М.: Масс Медиа. 1995. – 240 с.
28. Гребенюк О.С., Гребенюк Т.Б. Основы педагогики индивидуальности: Учеб. пособие. – Калининград: Изд-во Калинингр. гос. ун-т, 2000. – 572с.
29. Дружилов С.А. Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста / Институт повышения квалификации. Новокузнецк: ИПК, 2000.
30. Елагина В.С. Типичные недостатки и затруднения учителей естественнонаучных дисциплин при осуществлении межпредметных связей в школе // www.biysk.secna.ru/jurnal/n8-9_2001/aktual_problem/elagina.doc
31. Заболотнова Е.Ю. Гриценко В.А. Использование информационных ресурсов в преподавании географии // Информационные и коммуникационные технологии в общем, профессиональном и дополнительном образовании: ученые записки Института информатизации образования РАО.- М.: ИИО РАО, 2004.- Т. 13.- С. 101-106.
32. Зимняя В.В. Педагогическая психология. М.: Логос, 1999.
33. Ильин Е.П. Мотивы и мотивация. СПб: Питер, 2002. – 477с.
34. Исследование педагогического мышления. // Под ред. Кашапова М.М. / М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. 136 с.
35. Канн-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении. М., 1987.
36. Карпов А. В. Регулятивный и когнитивный аспекты исследования психического обеспечения деятельности // Практическое мышление: функционирование и развитие. – М.: Изд-во ИПАН СССР, 1989. – С. 12–23.
37. Карпов А.В. (ред.) Психология труда. Учебник для вузов. М.: Владос, 2005. – 387с.
38. Карпов А.В. Метасистемная организация уровневых структур психики. М.: ИП РАН, 2004. – 430с.
39. Карпов А.В. Принцип системности как стратегия концептуализации в психологических исследованиях /Труды Ярославского методологического семинара. Т. 1. Под ред.В.В.Новикова (гл. ред). – Ярославль: МАПН, 2003. – С.159-167.
40. Карпов А.В. Психологический анализ деятельности педагога как методологическая основа исследования педагогического мышления // Психология профессионального педагогического мышления. Монография. / Под ред. М.М.Кашапова. – М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2003. – С. 20-46.
41. Карпов А.В. Психология менеджмента. Учебник для вузов. М.: Гардарики, 1999. – 562с.
42. Карпов А.В., Маркова Е.В. Психология стилей управленческих решений. Учебное пособие. Ярославль, 2003. 108с.
43. Карпов А.В., Скитяева И.М. Психология метакогнитивных процессов личности. М., ИП РАН, 2005. – 356 с.
44. Карпов А.В., Савин И.Г. Психологический анализ деятельности. Ярославль, 2005.
45. Кашапов М.М. Закономерности и механизмы творческого профессионального мышления преподавателя // Высшая школа на современном этапе: психология преподавания и обучения. Том 2 // Международный сборник статей / Под ред. проф. М.М.Кашапова. М.- Ярославль: Изд-во «Российское психологическое общество», 2005. С. 74 - 77.
46. Кашапов М.М. Ключевые компетенции педагогов старшего звена школы // Ярославский психологический вестник. Выпуск 9. М.-Ярославль, «Российское психологическое общество», 2003. С. 110 - 112. (совместно с И.В.Корневой).
47. Кашапов М.М. Компетентность: понятие, виды, основные подходы к диагностике компетентности психолога // ЧФ: Социальный психолог, 2003. Выпуск № 1 (5). С. 39 – 44. (Совместно с Киселевой Т.Г., Коточиговой Е.В.).

48. Кашапов М.М. Педагогическое мышление как ключевая компетентность преподавателя высшей школы // Высшая школа на современном этапе: психология преподавания и обучения. Том 1 // Международный сборник статей / Под ред. проф. М.М.Кашапова. М.- Ярославль: Изд-во «Российское психологическое общество», 2005. С. 12 – 17. (В соавторстве с В.-Д.Веблером).
49. Кашапов М.М. Психологические основы решения педагогической ситуации. Учебное пособие. Ярославль, ЯрГУ, 1992. 83 с.
50. Кашапов М.М. Психология педагогического мышления. Монография. С.-Пб.: Алетейя, 2000. 463 с.
51. Кашапов М.М. Психология творческого мышления профессионала. Монография. М.: ПЕР СЭ. 2006. 688 с.
52. Кашапов М.М. Разработка методики диагностики абнотивности как качество творческого педагогического мышления // Психолого-педагогическое сопровождение субъектов образовательного процесса // Сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции, проходившей в Московском городском психолого-педагогическом университете с 27 по 29 мая 2004 г. В 2-х ч. Ч.2 / Под общей ред. М.Г.Ковтунович и С.Б.Малых. М.: ПЕР СЭ, 2004. С. 91 – 94. (в соавторстве с Ю.А.Адушевой).
53. Киселева Т.Г. Оценивание как показатель уровня педагогического мышления учителя // Психология педагогического мышления: теория и эксперимент: Сб. статей / Под ред. М.М.Кашапова. – М.: Изд-во ИП РАН, 1998. – 152с.
54. Киселева Т.Г., Коточигова Е.В. Компетентности учителя начальной школы: Методическая разработка. Ярославль, ИРО, 2004. 35 с.
55. Кляйн М. Некоторые теоретические выводы, касающиеся эмоциональной жизни ребенка. / Психоанализ в развитии. Сб. преводов. Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – С.59 – 107.
56. Ксензова Г.Ю. Психологические основы воспитательной деятельности учителя . Тверь: ТВГУ, 2001. – 400с.
57. Кузьмина Н.В. Педагогическое мастерство учителя как фактор развития способностей учащихся // Вопросы психологии. 1984, №1.
58. Курдюкова Н.А. Оценивание успешности учебной деятельности как психолого-педагогическая проблема: Автореф. канд. дис. – СПб., 1997 – 22 с.
59. Лабунская В.А., Менджерицкая Ю.А., Бреус Е.Д. Психология затрудненного общения. М.: ACADEMA. 2001. – 288с.
60. Лернер И.Я. Дидактические основы методов обучения. М., 1981.
61. Лобанова Н.Н. Профессионально-педагогическая компетентность преподавателей системы повышения квалификации и переподготовки специалистов как условие совершенствования их образования // Профессионально-педагогическая компетентность преподавателей системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов: Проблемы, поиски, опыт. СПб, 1992, с.12-19.
62. Ломов Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии. – М.: Изд-во Педагогика, 1991. – 296с.
63. Лукьянова М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя: диагностика и развитие: монография Ульяновск: УИПК ПРО, 2002, 184с.
64. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. М.: Просвещение. 1990.
65. Маркова А.К. Психология труда учителя. М.: Просвещение, 1993.
66. Маркова А.К. Психологогический анализ профессиональной компетентности // Советская педагогика, 1990, №8, с.82-88.
67. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. М.: Флинта: Московский психолого-социальный институт, 1998.
68. Модель специалиста с высшим профессиональным образованием / Под ред. В.Д.Шадрикова. М., 2003.

69. Молодцова Н.Г. Практикум по педагогической психологии. СПб.: Питер, 2007. – 206с.
70. Одаренные дети. Пер. с англ. /Общ. Ред. Г.В.Бурменской. – М.: Прогресс, 1991. – 376 с.
71. Ольшанский В.Б. Практическая психология для учителей. М.: Онега. 1994.
72. Отчет по исполнению Государственного контракта № П683от 28 сентября 2007 г.
73. Отчет по исполнению Государственного контракта № П683от 28 сентября 2007 г.
74. Пазухина С.В. Педагогическая успешность диагностики и развитие профессионального сознания учителя. СПб.: Речь, 2007. 218 с.
75. Петровская Л.А. Компетентность в общении. М., 1996.
76. Проект профессионального стандарта // Вестник образования. 2007, №7.
77. Психология педагогического мышления: теория и эксперимент. // Под ред. Кашапова М.М. / М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. 152 с.
78. Психология педагогической ситуации // Под ред. Кашапова М.М. /Яросл. ун-т. Ярославль, 1996. 131 с.: Деп. в ИНИОН РАН N 52113 от 4.12.96 г.
79. Психология профессионального педагогического мышления. // Под ред. Кашапова М.М. / М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. 398 с.
80. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер с англ. М.: Когито-Центр, 2002.
81. Равен Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы. /Пер. с англ. М.:Когито-Центр, 2001.
82. Развитие управленческой компетентности / Под ред. Гр. Салимана, Дж.Батслера, М., 1999.
83. Ремшмидт Х. Подростковый и юношеский возраст. Проблемы становления личности. М., 1994.
84. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании. М.: Владос, 1996. – 435с.
85. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб: Изд-во «Питер», 2000 – 712с.
86. Скворцова Ю.В. Метакогнитивные компоненты педагогического мышления преподавателя высшей школы. Дис. … канд. психол. наук. Ярославль, 2006. 201 с.
87. Скороходова Н.Ю. Деятельность учителя по освоению развивающего стиля управления учебной группой. Тверь. ТвГУ. 2002 – 136 с.
88. Скрынникова О.А. Материалы по предупреждению неуспеваемости учащихся //Лучшие страницы педагогической прессы - №2, 2002, стр.41-49.
89. Стуканов А.П. Проблемы педагогического управления системой образования в современных условиях. Армавир. – 1998. – 24 с.
90. Субботина Л.Ю. Проблема критериев профессионального отбора. / Ярославский психологический вестник. Вып. 24. М.-Ярославль, 2008. - С. 61-64.
91. Субботина Л.Ю. Психология защитного поведения. Ярославль, 2006.- 220с.
92. Сумарокова О.В. Особенности понимания оценки и её социально-психологических функций участниками образовательного процесса. Дис. … канд. психол. наук. Ярославль, 1999. 152 с.
93. Сухомлинский В. А. Разговор с молодым директором школы- М.: Просвещение 1973, 71 с.
94. Формирование педагогического мышления. // Под ред. Кашапова М.М. / М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. 143 с.
95. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. 2004.№ 8. С. 34 – 41.
96. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2-х т. Т.2. М.: Педагогика. 1986. – 263 с.
97. Цукерман Г.А. Зачем детям учиться вместе. М.: Знание. 1985.
98. Черепанов В.С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях. М.: Педагогика, 1989. – 152 с.

99. Шадриков В.Д. Введение в психологическую теорию профессионального обучения. Ярославль, 1981.
100. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М.: Логос, 1994. 320 с.
101. Шадриков В.Д. Духовность и творчество // Школа духовности. 1997. № 2. С. 16 – 20.
102. Шадриков В.Д. Духовные способности.– Изд. 3. М.: Магистр, 1998.–182 с.
103. Шадриков В.Д. Инициатива и творчество учителя - решающая сила реформ // Народное образование. 1987. № 4. С. 13-17.
104. Шадриков В.Д. Личностно-ориентированное обучение // Педагогика. 1995. № 5. – С.14 – 26
105. Шадриков В.Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности // Вестник Ярославского государственного университета. - 2006. - №1. - С. 15-20.
106. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека. М.: Аспект Пресс, 2007. 284с.
107. Шадриков В.Д. Мир внутренней жизни человека. М.: Логос, 2006. – 385 с.
108. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 8. С. 26 – 31.
109. Шадриков В.Д. О содержании понятий «способность» и «одаренность» // Психологический журнал, 1983. Т.4 № 5. С.3-10.
110. Шадриков В.Д. Проблемы профессиональных способностей. // Психол. журн.: № 5, 1982.
111. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М.: Изд-во Наука, 1982. – 184с.
112. Шадриков В.Д. Происхождение человечности: Учебное пособие для высших учебных заведений. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Логос, 2003. 296 с.
113. Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности. Ярославль, 1979.
114. Шадриков В.Д. Способности и деятельность. М.: Логос, - 1994. - 320 с.
115. Шадриков В.Д. Способность и одаренность // Одаренность: рабочая концепция. Материалы I Международной конференции (Самара, 1 – 3 октября 2000 г.). /Под ред. Д.Б.Богоявленской. М. 2002. С. 20 – 25.
116. Шадриков В.Д. Способность, одаренность, талант // Развитие и диагностика способностей. М.: Наука, 1991.
117. Шадриков В.Д. Теоретические взгляды на природу способностей // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Мат-лы П Всерос. науч. практ. конф. Под ред. Ю.П.Поваренкова. – Ярославль: «Канцлер», 2005 – С.12 – 19.
118. Шадриков В.Д. Философия образования и новые образовательные политики. Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. М.: Логос, 1993. 181 с.
119. Шадриков В.Д. Школа: время обновления // Народное образование, 1988. № 9. С. 7 - 12.
120. Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Системный подход к измерению способностей / Диагностика профессиональных и познавательных способностей. М.: ИП АН СССР, 1988. С. 5-27.
121. Шевандрин Н.И. Социальная психлогия в образовании. М., 1985
122. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер. 2002. – 336 с.
123. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе. М., 1996.
124. Якунин В.А. Обучение как процесс управления. Л., 1988.

Приложения

Приложение 1

Словарь основных понятий

А

Аттестация – выявление соответствия работника определенному уровню квалификации - готовности и способности решать функциональные задачи определенной сложности.

Д

Деятельность – человеческая форма активности, выражающаяся в целенаправленном преобразовании им природной и социальной действительности.

К

Квалификационная категория – соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности (устойчивых результатов деятельности) педагогического и управленческого труда, обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи определенной степени сложности. Различные квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности функциональных задач, которые решает работник. Они носят иерархический характер. Более высокая категория предполагает способность выполнять все виды работ, относящихся к предыдущей категории плюс еще что-то.

Квалификационные характеристики должностей работников образования представлены в Едином квалификационном справочнике (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 г. N 593). Они включат несколько разделов: должностные обязанности, должен знать, требования к квалификации. Требования, предъявляемые ЕКС к работникам образования, направлены на повышение результативности их труда, трудовой активности, деловой инициативы и компетентности работников образования, наиболее полное использование их профессионального и творческого потенциала, рациональную организацию труда и обеспечение его эффективности.

Компетентностный профиль – совокупность компетенций, необходимых для решения всех функциональных задач соответствующей профессиональной деятельности. Компетентностный профиль работников различных квалификационных категорий должен содержать как качественный состав компетенций, так и меру их выраженности.

Компетентность – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющие успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Контрольно-измерительные материалы – конкретные способы измерения и оценки того или иного показателя. Среди достаточно распространенных контрольно-измерительных материалов, используемых для аттестации работников системы образования – диагностические карты, экспертные листы, листы самооценки, психолого-педагогические тесты, тесты знаний

Критерий (*греч. kriterion – мерило*) - отличительный признак, на основе которого, производится оценка или принимается решение. Аттестационные критерии устанавливаются в соответствии с целями экспертизы, они позволяют вынести суждение относительно соответствия имеющейся квалификации той или иной квалификационной категории. Обычно критерий выражается через определенные показатели. Используемые в ходе аттестации критерии могут быть качественными и количественными. Качественные критерии (словесные, сравнительные) позволяют описать содержание и специфику рассматриваемого признака и дать его оценку, например: «превышает требования

должностной инструкции», «соответствует должностной инструкции», «существенно ниже, чем требует должностная инструкция». Количественные (числовые, балльные) критерии отражают меру выраженности. К ведущим критериям отнесения педагогов к соответствующей квалификационной категории выступают: уровень развития педагогической компетентности, результативность учебной и воспитательной деятельности, удовлетворенность потребителей образовательной услуги.

М

Методы диагностики профессиональных компетенций – конкретные способы получения информации о мере выраженности и индивидуальном своеобразии различных профессиональных компетенций. В процессе аттестации могут использоваться следующие методы диагностики: психолого-педагогические тестирование, экспертная оценка; анализ процесса выполнения деятельности и ее результатов; самооценка; анализ документации, программной продукции, методических и дидактических материалов и др.

П

Педагогическая деятельность – один из видов деятельности, выражающийся в целенаправленном развитии обучающегося, овладение им основами культуры, всестороннем развитии его способностей.

Педагогическая деятельность как совместная предполагает «субъект-субъектные отношения» в процессе деятельности. Педагог и обучающийся выступают как равнозначные субъекты педагогического процесса.

Показатель – данные, по которым можно судить о состоянии, ходе, развитии чего-нибудь. Показатели могут подразделяться на: 1) единичные и групповые; 2) аналитические, плановые, прогнозные, отчетные, статистические; 3) технические, экономические, социальные, организационные и др.; 4) абсолютные, относительные, удельные; 5) среднеарифметические, средневзвешенные и др.

Профессиональная квалификация является интегральным образованием, включающим в себя профессиональное образование, профессиональный опыт, мотивацию, профессиональную компетентность и другие профессиональные характеристики. Профессиональная квалификация непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника, она обеспечивает готовность выполнения профессиональных задач соответствующего уровня.

Профессионально важные качества (ПВК) – индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации на нормативно заданном уровне профессиональной деятельности и которые значимо и положительно коррелируют с одним или несколькими ее основными результативными параметрами – качеством, производительностью, надежностью. В качестве ПВК могут выступать как психологические, так и другие свойства субъекта – соматические, биологические, морфологические, конституциональные, типологические, нейродинамические и др.

Профессиональный стандарт педагогической деятельности – система требований к качествам (компетентности) субъекта деятельности, которые в своей целостности определяют возможность занятия конкретной должности и определяют успех в педагогической деятельности. Эти качества не сводятся к знаниям, умениям, способностям и личностным характеристикам работника, которые в своих интегральных проявлениях лежат в основе *профессиональной компетентности.*

Профессиональный стандарт – система требований к работнику, определяющая возможность занять определённую должность, быть допущенному к определённой деятельности.

Процедура аттестации – порядок выполнения, последовательность шагов и действий при реализации различных форм аттестации.

Ф

Форма аттестации – способ существования содержания аттестации, неотделимый от него и служащий его выражением. Форма задает некоторый образец, вид, способ, который позволяет провести оценку уровня квалификации. К наиболее распространенным

способам аттестации относятся: психолого-педагогическое тестирование, экзамен, творческий отчет, авторский проект, представление методических, научно-методических, опытно-экспериментальных разработок, самоанализ деятельности, экспертиза компетентности работников, анализ результативности деятельности. В каждом конкретном случае могут быть выбраны различные формы осуществления аттестации.

Э

Экспертиза – исследование сведующими людьми какого-либо вопроса (процесса), требующего специальных знаний в области в определенной области с предоставлением мотивированного заключения.

Приложение 2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(Минобрнауки России)

ПРИКАЗ

“ 24 ” марта 2010 г. № 209

О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений

В соответствии с пунктом 5.2.12 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2004 г. № 280 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 25, ст. 2562; 2005, № 15, ст. 1350; 2006, № 18 ст. 2007; 2008, № 25 ст. 2990; № 34 ст. 3938; № 42, ст. 4825; № 46, ст. 5337; № 48, ст. 5619; 2009, № 3, ст. 378; № 6, ст. 738; № 14, ст. 1662), приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2. Установить, что квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

3. Ввести Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в действие с 1 января 2011 года.

4. Признать утратившим силу с 1 января 2011 г. приказ Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 июля 2000 г., регистрационный № 2322. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2000, № 32).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра Калину И.И.

Министр А. Фурсенко

ПОРЯДОК
аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений

I. Общие положения

1. Настоящий порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (далее – Положение) определяет правила проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, начального профессионального и среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы (далее соответственно – педагогические работники, образовательные учреждения, образовательные программы).

2. Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

3. Основными задачами аттестации являются:

стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

повышение эффективности и качества педагогического труда;

выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;

определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

4. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

II. Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы

5. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений проводится аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования; аттестация педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений – аттестационной комиссией, формируемой федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых они находятся (далее – федеральные органы исполнительной власти).

6. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа представителей федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, профессиональных союзов,

научных организаций и общественных объединений, органов самоуправления образовательных учреждений (советов образовательных учреждений, попечительских советов, педагогических советов и др.) и работников образовательных учреждений.

Персональный состав аттестационной комиссии утверждается распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель).

7. Для проведения аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), аттестационной комиссией создаются экспертные группы для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии.

8. Состав аттестационной комиссии и экспертных групп формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационными комиссиями решения.

9. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

10. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

11. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник прошел аттестацию.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

12. Графики работы аттестационных комиссий утверждаются ежегодно распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

13. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, и заносится в аттестационный лист педагогического работника.

В аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

При наличии в аттестационном листе указанных рекомендаций работодатель не позднее чем через год со дня проведения аттестации педагогического работника представляет в аттестационную комиссию информацию о выполнении рекомендаций

аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника.

14. Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников утверждается распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, соответствующая квалификационная категория устанавливается указанным распорядительным актом.

15. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, направляются работодателю педагогического работника в срок не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссии для ознакомления с ними работника под роспись и принятия решений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Аттестационный лист, выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, хранятся в личном деле педагогического работника.

16. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

III. Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

17. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

18. Аттестации не подлежат:

педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

19. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя (далее – представление).

20. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу), а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя.

21. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала.

22. Педагогические работники в ходе аттестации проходят квалификационные испытания в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.

23. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

24. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации[3]. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации[3]).

IV. Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)

25. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника

Заявление педагогического работника о проведении аттестации должно быть рассмотрено аттестационной комиссией не позднее одного месяца со дня подачи.

26. Сроки проведения аттестации для каждого педагогического работника устанавливаются аттестационной комиссией индивидуально в соответствии с графиком. При составлении графика должны учитываться сроки действия ранее установленных квалификационных категорий.

27. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссии не должна превышать двух месяцев.

28. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

29. Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

30. Первая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;

имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.

31. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

имеют установленную первую квалификационную категорию;

владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учетом результатов участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;

вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий и активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания.

32. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

а) уровень квалификации (указывается должность) соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;

б) уровень квалификации (указывается должность) не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

33. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

34. Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

Приложение 3

Описание профессиональных компетенций педагогической деятельности

Основное назначение предлагаемой методики - определение уровня квалификации педагогов общеобразовательных школ на основе шести компетенций, выделенных в процессе анализа педагогической деятельности и представленных в «Профессиональном стандарте педагогической деятельности» (см. рис 3.1) Реализация компетентностного подхода к анализу педагогической деятельности в процессе аттестации требует хорошего понимания сущности каждой из компетенций, знания показателей и параметров, через которые они проявляются.

Рассмотрим содержание педагогической компетентности и ее показателей более подробно.

1. Компетентность в области личностных качеств

Компетентность в области личностных качеств отражает выраженность у педагога определенных характеристик, описывающих его как специалиста, способного эффективно справляться с педагогической деятельностью. Чаще всего сами педагоги и студенты педагогических вузов среди таких качеств указывают любовь к детям, общую культуру, способность организовать свою работу, направленность на педагогическую деятельность. Результаты опросов участников образовательного процесса позволили определить общий смысл, конкретное содержание указанных качеств и раскрыть компетентность в области личностных качеств через три ключевых показателя: эмпатийность и социорефлексия, самоорганизованность, общая культура.

1.1. Эмпатийность и социорефлексия – прежде всего, этот параметр отражает такое базовое свойство личности педагога, как любовь к детям. Эмпатийным называют человека, способного поставить себя на место другого, способного к сопереживанию. Эмпатия также включает способность точно определить эмоциональное состояние другого человека на основе мимики, поступков, жестов и т. д. Быть в состоянии эмпатии означает воспринимать внутренний мир другого человека, понимать его и относиться к нему бережно. Для педагога развитость данной личностной характеристики означает, что он способен ощущать радость или боль ученика, понимать причины его переживаний, чувствовать, что происходит с ребенком и другими участниками образовательного процесса. Эмпатия — понимание эмоционального состояния другого человека посредством сопереживания, проникновения в его субъективный мир. Эмпатия является профессионально необходимым качеством для всех специалистов, работа которых непосредственно связана с людьми (чиновники, руководители, продавцы, менеджеры по персоналу, психологи, медицинские работники и др.). Особое место в этом ряду занимают педагоги, так как они имеют дело с той возрастной группой, которая наиболее чувствительна и ранима.

Социорефлексия проявляется в стремлении и умении человека посмотреть на себя глазами других людей, оценить себя со стороны. Социорефлексия педагога - это стремление к анализу и осмыслению своих действий, поступков, своих личностных качеств, учет представлений учащихся о том, как его (педагога) воспринимают, умение видеть себя «глазами учеников (воспитанников, других участников образовательного процесса)». Рефлексивная позиции учителя дает ему возможность отслеживать, анализировать поступки и действия других людей и свои собственные. Такая позиция является источником саморазвития педагога и позволяет ему понимать внутренний мир другого человека, разрешать различные затруднения в работе, мыслить с позиции обучающегося (воспитанника). Сочетание указанных качеств обеспечивает реализацию такого качества, как любовь к детям, столь необходимого педагогу.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Все обучающиеся безбоязненно обращаются к учителю за помощью, столкнувшись с трудностями в решении той или иной задачи.
- Умеет смотреть на ситуацию с точки зрения других и достигать взаимопонимания.
- Умеет поддержать обучающихся и коллег по работе.
- Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого обучающегося
- Умеет анализировать причины поступков и поведения обучающихся.

Для других категорий педагогических работников показатель «Эмпатийность и социорефлексия» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

1.2. Самоорганизованность предполагает, что педагог хорошо умеет планировать, распределять текущие дела во времени, внутренне дисциплинирован, у него порядок в бумагах, на рабочем месте, в классе. Такой педагог – хороший организатор. Педагог с высокими показателями по самоорганизации хорошо ориентируется во времени, заранее предполагает временные затраты и выполняет работы в установленный срок. Данное личностное свойство предполагает, что педагог способен к самоконтролю (может работать эффективно без внешнего контроля и проверок), самостоятельно ставит цели деятельности и ориентирован на их достижение. Если ситуация становится сложной, то педагог ориентирован на ее решение и сохраняет необходимое для дела эмоциональное равновесие и оптимизм. Он способен оперативно внести корректировку в способы достижения планируемого результата.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет организовать свою деятельность и деятельность обучающихся для достижения всех намеченных целей урока
- Рабочее пространство учителя хорошо организовано.

- Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации педагогической деятельности.
- Своевременно вносит коррективы в намеченный план урока в зависимости от сложившейся ситуации.
- Сохраняет самообладание даже в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой.

Для других категорий педагогических работников показатель «Самоорганизованность» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

1.3. Общая культура, уровень его интеллигентности – это сочетание жизненных установок и ценностных ориентаций, культуры речи и культуры межличностных отношений, приверженность общечеловеческим ценностям: добру, красоте, свободе. Общая культура педагога проявляется в каждом поступке и в каждом слове. Одно из ведущих мест в общей оценке личности педагога занимает нравственность, проявляющаяся в гуманности и служении людям. Такая позиция полностью согласуется с целевой установкой педагогической деятельности, направленной на поддержку, развитие, совершенствование человека.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы.
- Поведение и внешний вид учителя соответствуют этическим нормам.
- Осведомлен об основных событиях и изменениях в социальной жизни.
- Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении.
- Высказывания учителя построены грамотно и доступны для понимания, его отличает высокая культура речи.

Для других категорий педагогических работников показатель «Общая культура» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности отражает качество реализации педагогом каждого из этапов процесса целеполагания:

- выбор и формулирование цели занятия (мероприятия);
- переформулирование цели занятия для учеников (воспитанников);
- формулирование и обоснование цели урока или задания;
- создание образа результата и объяснение системы требований к нему;
- описание способа достижения результата и объяснение требований к нему;
- отслеживание и оценка деятельности целеобразования обучающихся (воспитанников) и собственной деятельности по целеполаганию.

Компетентность педагога в целеполагании является одной из основных, обеспечивающих успешность всей педагогической деятельности. Цель, как идеальное представление будущего результата деятельности, определяет характер и способы действий человека. Таким образом, умение педагога правильно поставить цель деятельности и конкретизировать ее в задачах будет не только определять характер их деятельности, но и обеспечит достижение запланированного результата, сделает деятельность педагога действительно эффективной.

Данная компетентность может быть раскрыта через три ключевых показателя: умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся (воспитанников); умение перевести тему урока в педагогическую задачу; умение вовлечь обучающихся (воспитанников) в процесс формулирования целей и задач.

2.1. Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся (воспитанников). Данный показатель отражает, в какой мере педагог уделяет внимание особенностям ученика (воспитанника), формулируя цель, ставя перед обучающимся задачу, предлагая способы ее достижения. Если педагог стремится лучше узнать и понять каждого обучающегося (воспитанника) и обеспечить принятие и понимание им цели, то можно говорить о наличии компетентности в данной области. Ориентация на ученика при постановке целей выражается в том, что педагог хорошо знает и применяет на практике информацию о возрастных особенностях детей, об их индивидуальных различиях. То есть, педагог умеет работать с обучающимися (воспитанниками) как с группой, включающей детей одной возрастной группы, так и с каждым отдельным учеником (воспитанником).

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет обоснованно ставить цели обучения по предмету.
- Умеет ставить цели урока в соответствии с возрастными особенностями обучающихся.
- Корректирует цели и задачи деятельности на уроке в зависимости от готовности обучающихся к освоению материала урока.
- Умеет ставить цели урока в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся.
- Знает и учитывает уровень обученности и развития обучающихся при постановке целей и задач урока.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся (воспитанников)» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

2.2. Умение перевести тему занятия в педагогическую задачу. Любая цель «распадается» на систему задач, понимаемых как реально достижимый в данный отрезок времени и в определенных условиях результат.

Учебная (воспитательная) задача, таким образом, – это умение ставить цель в конкретных условиях. Задача, являясь главным компонентом учебной (воспитательной) деятельности, предлагается обучающемуся (воспитаннику) в определенной образовательной ситуации. Для достижения одной цели может потребоваться решение нескольких задач, и наоборот. К цели педагог может идти разными способами. Постановка задач на основе целей предполагает, что педагог учитывает реальные условия деятельности, возможности обучающихся (воспитанников), реалии общественной жизни и формулирует перед детьми задачи так, что они обязательно приведут их к достижению запланированного результата.

Тема занятия определяет содержание материала, включенного в него, а цель занятия определяет результат и характер деятельности по его достижению. Педагог в своей практике оперирует преимущественно темами занятий. Однако педагог должен ясно представлять, чем отличается тема занятия от цели занятия, не отождествляя их между собой. Цель занятия определяется не только содержанием темы, но и характером той образовательной программы, которая выбрана педагогом. Умение различать тему и цели занятия является одной из важнейших проблем целеполагания и, как показывают эмпирические исследования, одной из самых распространенных ошибок, допускаемых педагогами в процессе постановки цели, является ее подмена темой занятия. Перед каждым педагогом стоит проблема перевода темы занятия в педагогическую цель и педагогические задачи.

Педагог должен не просто уметь перевести тему занятия в цель, но и конкретизировать ее до комплекса взаимосвязанных задач, которые могут быть решены как на одном занятии, так и в процессе организации целого цикла занятий. Независимо от сложности используемого учебного материала и характера темы урока (другого занятия), педагогу необходимо осуществлять эту деятельность на основе любой темы, а не только тех, которые подробно прописаны в методических материалах.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет сформулировать цели и задачи на основе темы урока.
- Умеет конкретизировать цель урока до комплекса взаимосвязанных задач.
- Может сформулировать критерии достижения целей урока.
- Умеет добиться понимания обучающимися целей и задач урока.
- Умеет соотнести результаты обучения с поставленными целями.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение перевести тему занятия в педагогическую задачу» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

2.3. Умение вовлечь обучающихся (воспитанников) в процесс формулирования целей и задач. Данный показатель отражает то, насколько педагог умеет сделать цель урока (другого занятия) целью для ученика (воспитанника), насколько ребенок принимает поставленную перед ним цель

как свою и стремится к ее достижению. Успешность педагога при решении этой задачи зависит от того, насколько обучающийся (воспитанник) вовлечен в процесс формулирования целей и задач. Для того, чтобы вовлечь обучающихся (воспитанников) в процесс постановки цели, педагог сам должен хорошо ориентироваться в ней. Педагог, который может вовлекать обучающихся (воспитанников) в процесс постановки цели, использует в практике такие приемы, как демонстрация способа достижения цели, описывать программу действий, признаки, на которые можно ориентироваться при контроле и оценивании, прогнозировать изменения, которые могут происходить в способе при изменении определенных условий деятельности, и даже выбирать возможные способы получения предполагаемого результата в соответствии с темой занятия. Тогда деятельность по постановке цели превращается в совместную, а у обучающихся (воспитанников) формируется умение самостоятельно ставить цель деятельности во всей полноте ее функциональной структуры.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет вовлечь обучающихся в процесс постановки целей и задач урока.
- Предлагает обучающимся назвать результат деятельности на уроке и способы его достижения.
- Предлагает обучающимся самостоятельно сформулировать цель урока в соответствии с изучаемой темой.
- Спрашивает, как обучающиеся поняли цели и задачи урока.
- Обучающиеся принимают участие в формулировании целей и задач урока.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

3. Компетентность в области мотивирования обучающихся (воспитанников) на осуществление учебной (воспитательной) деятельности отражает качество реализации педагогом такой задачи как формирование мотивации детей на образовательную деятельность. Профессиональный стандарт педагогической деятельности определяет эту задачу как одну из важнейших для педагога. Любая деятельность окажется малоэффективной или вообще неэффективной, если у человека не будет заинтересованности в ее реализации. Эта заинтересованность выражается в мотивированности субъекта на соответствующую деятельность. Мотивация - это настроенность, стремление человека что-то сделать, проявить активность. Функция мотивирования является необходимым структурным элементом общей системы деятельности педагога.

Под мотивом образовательной (обучение + воспитание) деятельности понимают все факторы, обуславливающие проявление образовательной активности: потребности, цели, установки, чувство долга, интересы и т.д.

Мотив является определившимся намерением, желанием определенного действия и, вместе с целью, составляет основной регулятор поведения, включенный в высший уровень психологической системы деятельности. Исходя из этого, одной из важнейших практических задач, стоящих перед педагогом, является создание надлежащей мотиваций учебной (воспитательной) деятельности у обучающихся (воспитанников).

Данная компетентность может быть раскрыта через три ключевых показателя: умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной (воспитательной) деятельности, умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся (воспитанников), умение создавать условия для самомотивирования обучающихся (воспитанников).

3.1. Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной (воспитательной) деятельности. Педагог осознает, что для достижения требуемого результата учебной (воспитательной) деятельности обучающемуся (воспитаннику) необходима поддержка в виде определенных условий деятельности. Такими условиями могут быть дозирование заданий, пример из опыта обучающегося, похвала и т.д. Главное, чтобы контекст деятельности способствовал формированию и закреплению у обучающегося (воспитанника) веры в свои силы, в возможность достижения даже субъективно сложного результата. В реальной практике это может заключаться в использовании принципа «маленькой и быстрой победы». Успех, пришедший в начале выполнения какого-либо дела, несет в себе мотивационный заряд. Если педагог стремится показать ученику, что он уже имеет определенные достижения, пусть и небольшие, это будет свидетельством компетентности педагога в данной области.

Ученик, выполняя деятельность, и даже просто посещая образовательное учреждение, должен ожидать успеха. Педагогу важно уметь формировать у учащихся привычки и мысли, ведущие к успеху. В реальной практике это выражается в том, что педагог, общаясь с обучающимся (воспитанниками), использует позитивные утверждения, отказывается от использования слов с частицей «не» или с любой другой формой отрицания. Например, компетентный педагог говорит «хороший результата» или «достойный результат», «дружный класс» вместо фраз «неплохой результата», «неконфликтный класс». Ставя цель, педагог указывает, что надо достичь, а не то, чего надо избегать («дайте творческий ответ» вместо «не давайте банальных, шаблонных ответов»).

Педагог демонстрирует успехи детей родителям, при оценивании учитывает их конкретные возможности и всегда отмечает позитивные изменения. Даже самый незначительный успех ребенка отмечается компетентным учителями как определенная победа и движение вперед.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет вызвать интерес у обучающихся к своему предмету.
- Отмечает даже самый маленький успех обучающихся.
- Демонстрирует успехи обучающихся родителям.

- Демонстрирует успехи обучающихся одноклассникам.
- Умеет дифференцировать задания так, чтобы ученики почувствовали свой успех.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

3.2. Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся (воспитанников). Педагог умеет выявлять ведущие мотивы конкретного ученика (воспитанника) и организовать учебный (воспитательный) процесс так, чтобы подкреплять тех из них, которые соответствуют формированию позитивной мотивации. Важно, чтобы педагог умел соотнести предлагаемый материал с личным опытом ученика. Если получаемая на занятиях информация опирается на имеющийся у ребенка опыт, и в то же время содержит новые, личностно осмысленные и обогащающие знания, то она сама начинает обладать мотивирующим потенциалом. В целом это создает активную установку на позитивное принятие учебной деятельности. Компетентный в данной области педагог позволяет ученикам (воспитанникам) самостоятельно формулировать личные цели, связанные с усвоением материала, ставит творческие задачи, требующие применения полученных знаний, формулирует проблемные задания, которые могут быть решены только тогда, когда ребенок освоил определенные знания и умения. Педагог дает возможность обучающимся (воспитанникам) использовать самоконтроль и самооценку при проведении занятия.

Компетентный педагог осознает, что ученик (воспитанник) может быть совсем не настроен на то, чтобы делать все, что скажет педагог. Поэтому вместо априорного порицания такого ребенка педагог будет направлен на выявление его мотивационного ресурса, того, что ученику по настоящему интересно и что может его заинтересовать в постановке и достижении образовательных задач. Такой педагог в своей деятельности обеспечивает коррекцию негативных мотивов и стабилизацию позитивных познавательных и социально значимых мотивов, он сравнивает ученика (воспитанника) не с другими учащимися, а с ним самим, его прежними результатами, оценивать его по индивидуальному вкладу в то или иное достижение.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим показателям:

- Выстраивает деятельность на уроке с учетом уровня развития учебной мотивации.
- Владеет большим спектром материала и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета.
- Использует знания об интересах и потребностях обучающихся в педагогической деятельности.
- Умеет создать доброжелательную атмосферу на уроке.

- Обучающиеся удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой учителем: содержание, методы, результаты и др..

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

3.3. Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся (воспитанников). Не всегда мотивирующих усилий педагога достаточно, чтобы ученик (воспитанник) достигал возможных для его потенциала результатов. Существуют ситуации выполнения домашних заданий, самостоятельной работы, которые будут успешно выполняться только при наличии внутренних установок на реализацию учебной (воспитательной) деятельности. Педагог, который умеет добиваться самомотивирования учеников (воспитанников), делает это, используя такие приемы, как уважительное отношение к ребенку, подчеркивание его самоценности, поощрение интеллектуальной любознательности и готовности к исследовательскому риску, формирование у ученика (воспитанника) положительного отношения к окружающему миру, формирование привычки опираться на собственные силы, готовности нести ответственность за свои поступки; развитие навыков общения в различных условиях и с разными людьми.

Совокупность этих приемов, примененная к конкретному ученику (воспитаннику), обеспечивает создание у него ощущения личностной значимости и собственного позитивного социального статуса.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим показателям:

- Умеет активизировать творческие возможности обучающихся.
- Демонстрирует практическое применение изучаемого материала.
- Поощряет любознательность обучающихся, выход за рамки требований программы при подготовке школьных заданий.
- Дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности.
- Создает условия для вовлечения обучающихся в дополнительные формы познания по предмету: олимпиады, конкурсы, проекты.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности

Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности отражает теоретическую и методическую грамотность педагога, свободное владение предметом, объем знаний о профессиональной деятельности, которым он владеет, умение получать, обрабатывать и представлять профессионально необходимую информацию, знание условий

педагогической ситуации, особенностей обучающихся, особенностей взаимоотношения педагога и учеников (воспитанников).

Информация является обязательным компонентом педагогической деятельности как системы. Чем адекватнее, точнее и полнее будет информационная основа деятельности, тем эффективнее будет осуществляться профессиональная педагогическая деятельность.

Данная компетентность может быть раскрыта через три ключевых показателя: компетентность в методах преподавания, компетентность в предмете преподавания, компетентность в субъективных условиях деятельности.

4.1. Компетентность в методах преподавания. Необходимым критерием грамотной работы педагога служит умение адекватно подбирать приемы и методы работы в рамках одного занятия или цикла занятий. Компетентный педагог умеет гибко адаптировать технологии преподавания (воспитания) к возрастным особенностям обучающихся (воспитанников), уровню их подготовленности, их интересов, меняет выбор методов с учетом конкретных условий. В работе использует методы, побуждающие детей рассуждать. Важным элементом преподавания (воспитания) являются используемые педагогом методические материалы и дополнительные источники. Каждый прием, используемый педагогом, способствует достижению целей всего занятия.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим показателям:

- Своевременно вносит коррективы в методы преподавания в зависимости от сложившейся ситуации.
- Применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы.
- Применяемые методы соответствуют имеющимся условиям и времени, отведенному на изучение темы.
- Владеет современными методами преподавания.
- Обоснованно использует на уроках современные информационно-коммуникативные технологии.

Для других категорий педагогических работников показатель «Компетентность в методах преподавания» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

4.2. Компетентность в предмете преподавания. Компетентный педагог сочетает теоретическое знание предмета с пониманием возможностей его практического применения и умеет применять данное знание. Он видит в реальной практике примеры, которые способны проиллюстрировать ученикам (воспитанникам) знание предмета. Знание предмета является необходимым, но не достаточным условием хорошего преподавания. Реально проблема заключается в том, что порой педагог, хорошо зная свой предмет, не способен эффективно организовать процесс обучения. Компетентность в предмете предполагает не только свободное владение педагогом фактической информацией, но и знание основных

научных концепций, принципов, связей, методов исследования и нерешенных проблем. Педагоги, которые хорошо владеют свом предметом, знают, какие вопросы могут заинтересовать обучающихся (воспитанников), стремятся добиться глубокого понимания, информируют обучающихся о «черных дырах» в данной области познания.

Дети видят в таком преподавателе богатый источник информации по данному предмету. Также педагог может иногда «скрыть» информацию, чтобы заинтриговать детей и стимулировать их самостоятельный поиск. Когда ученики вовлечены в «научный спор», педагог демонстрирует им важность восприятия предмета как целостного образования с внутренней структурой и связями.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Учитель хорошо знает преподаваемый предмет.
- Рабочая программа по предмету построена с учетом межпредметных связей.
- При подготовке к урокам использует дополнительные материалы по предмету (книги для самообразования, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.).
- В процессе формирования новых знаний опирается на знания обучающихся, полученные ими ранее при изучении других предметов.
- Добивается высоких результатов по преподаваемому предмету.

Для других категорий педагогических работников показатель «Компетентность в предмете преподавания» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

4.3. Компетентность в субъективных условиях педагогической деятельности, знание учеников и учебных коллективов. Компетентный педагог осуществляет индивидуальный подход к организации образовательного процесса, анализирует и письменно фиксирует, какие способы мотивации (поддержки, приемов и методов работы и т.д.) наиболее действенны в данном классе и по отношению к каждому ученику (воспитаннику). Такой педагог считает важным больше знать о психологических и физиологических особенностях и возможностях ученика (воспитанника). Он знает, какие личностные или интеллектуальные ограничения существуют у ученика (воспитанника) и, в то же время, осознает возможности, потенциал обучающегося (воспитанника), и опирается на них, в процессе педагогического воздействия. Логика, объем, скорость изложения предлагаемого материала соответствуют познавательным возможностям обучающихся (воспитанников). При постановке целей и задач, выборе содержания и методических приемов, используемых на уроке, педагог ориентирован на особенности процесса освоения учебного материала обучающимися (или решения воспитательных задач), распределяет задания индивидуализированно, потому что осведомлен об уровне возможностей, знаний и умений каждого ученика (воспитанника).

Педагог ориентирован на оказание индивидуальной помощи и психологической поддержки ученикам (воспитанникам). Педагог создает в классе (группе) позитивную атмосферу, способствует формированию дружеских взаимоотношений

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Ориентируется в социальной ситуации класса, знает и учитывает взаимоотношения обучающихся.
- Хорошо знает и действует в соответствии с Конвенцией о правах ребенка
- Систематически анализирует уровень усвоения учебного материала и развития обучающихся на основе устных и письменных ответов, достигнутых результатов и др. диагностических показателей.
- Имеет «банк» учебных заданий, ориентированных на обучающихся с различными индивидуальными особенностями.
- Подготовленные учителем характеристики обучающихся, отличаются хорошим знанием индивидуальных особенностей, обоснованностью суждений.

Для других категорий педагогических работников показатель «Компетентность в субъективных условиях педагогической деятельности» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

5. Компетентность в области разработки программы, методических, дидактических материалов и принятии педагогических решений отражает квалификационную готовность педагога разработать и реализовать программу деятельности и принимать решения в различных педагогических ситуациях, осознавая всю полноту ответственности за эти решения и последствия от их реализации.

Компетентность в разработке и реализации образовательных программ позволяет осуществлять преподавание с учетом уровня подготовленности и мотивированности обучающихся. Обоснованный выбор учебников и учебных комплектов, разработка собственных дидактических и методических материалов являются составной частью педагогической деятельности. Ключевой результат педагогической деятельности во многом определяется тем, насколько компетентно педагог реализует образовательную программу. Компетентность в области разработки программы педагогической деятельности позволяет педагогу добиваться высоких показателей в обучении (воспитании).

Педагогу приходится постоянно принимать решения: как установить дисциплину, как мотивировать обучающихся (воспитанников), как вызвать интерес у конкретного ребенка к занятиям, как обеспечить понимание, и т.д. Решение педагогических проблем составляет суть педагогической деятельности. При решении проблем могут применяться как стандартные решения (решающие правила), так и творческие (креативные) или интуитивные решения.

Данная компетентность может быть раскрыта через три ключевых показателя: умение выбрать и реализовать типовые образовательные программы, умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы, умение принимать решения в педагогических ситуациях

5.1. Умение выбрать и реализовать типовую образовательную программу, методические и дидактические материалы заключается в том, что педагог хорошо знает типовые образовательные программы, учебники, учебно-методические комплекты в области своей педагогической деятельности и умеет выбрать те из них, которые позволяют достичь поставленные образовательные цели.

Так, дифференцированный подход в обучении позволяет в рамках единого образовательного стандарта варьировать программы, отличающиеся уровнем сложности содержания («разноуровневые»), объемом и профессиональной направленностью (программы для лицейских классов, гимназических и классов с углубленным изучением отдельных учебных предметов). При всем разнообразии программ принцип их построения традиционен. Они реализуют основное условие - добиться образовательных результатов в соответствии с заданными требованиями. Достижение образовательных результатов - овладение обучающимися (воспитанниками) определенными знаниями, навыками, развитие способностей, личностных качеств и др. в процессе реализации программы педагогической деятельности – это основной показатель эффективности, то есть критерий, на основе которого оценивают профессионализм педагога ученики, родители, коллеги, администрация.

Компетентный педагог выбирает программы, учебники и учебно-методические комплекты обоснованно, может сравнивать программы, учебники и учебно-методические комплекты между собой, видит их сильные стороны и ограничения.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам учебной деятельности по предмету, учебники и учебно-методические комплексы по преподаваемому предмету, допущенные или рекомендованные МинобрнаукиРФ.
- Может провести сравнительный анализ учебных программ, УМК, методических и дидактических материалов по преподаваемому предмету, выявить их достоинства и недостатки.
- Обоснованно выбирает учебники и учебно-методические комплексы по преподаваемому предмету.
- Рабочая программа учителя предполагает решение воспитательных задач.
- Рабочая программа учителя составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и др. моментов, повышающих ее обоснованность.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение выбрать и реализовать типовые учебные (воспитательные) программы» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

5.2. Умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы. Педагог осознает важность принципов дифференциации и индивидуализации обучения, поэтому разрабатывает собственные материалы, позволяющие реализовать эти принципы. Педагоги с высоким уровнем развития педагогической компетентности используют разнообразные методические приемы.

Дидактические средства учителя разнообразны, он обращает специальное внимание на то, с помощью каких дидактических приемов и методических средств можно достичь запланированных образовательных результатов.

Для оценки компетентности по данному показателю необходимо учитывать насколько программа, реализуемая учителем, позволяет достигать высоких результативных показателей у разных по успеваемости и уровню развития обучающихся (воспитанников). Эксперту важно помнить, что деятельность никогда не осуществляется нормативно-одобренным способом. Нормативный способ выполнения деятельности всегда индивидуализируется под влиянием внешних условий деятельности (например, особенности детей) и специфики субъекта деятельности (особенности педагога), поэтому, так или иначе, но каждый педагог вносит что-то свое в типовую программу при ее реализации. Важно оценить, насколько это «свое» позволяет достигать учебные и воспитательные цели.

Таким образом, компетентный педагог осознает важность разработки и модификации программ, разработки дидактических и методических средств, владеет технологией разработки образовательных программ и реализует ее, добивается, благодаря этому, высоких показателей обученности (воспитанности), а также умеет объяснить коллегам суть нововведений, предложить им свой опыт, участвует в конкурсах, публикует информацию об авторских разработках в специализированной прессе.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Вносит изменения в дидактические и методические материалы с целью достижения высоких результатов.
- Самостоятельно разработанные учителем программные, методические и дидактические материалы по предмету отличает высокое качество.
- Продуктивно работает в составе групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы.
- Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства.

- Проводит исследования, направленные на доказательство эффективности реализуемой рабочей программы, новых методических и дидактических материалов.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях. Педагогу приходится постоянно принимать решения и отвечать на вопросы, поставленные практикой: как установить дисциплину; как мотивировать познавательную активность; как вызвать интерес у конкретного ученика; как обеспечить понимание и т.д.

Компетентный учитель обязательно анализирует учебно-воспитательные ситуации, понимает причины поступков обучающихся (воспитанников), предлагает творческие решения, направленные на достижение учебно-воспитательных целей. Он одновременно обладает терпением, выдержкой и пониманием того, какое решение в какой ситуации наиболее адекватно поставленным целям. Опытный педагог понимает, какие решения принимает только он сам, а какие надо принимать вместе с коллегами, учениками (воспитанниками) и их родителями, он понимает, насколько велика его личная ответственность за принятые решения, не избегает ее, не ждет указаний сверху, а оперативно реагирует на возникшую ситуацию. Педагог учитывает разные мнения при принятии решений, умеет обосновать свой выбор, готов к пересмотру решений под воздействием фактов или новой информации.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Поощряет высказывания и выслушивает мнения обучающихся, даже если они расходятся с его точкой зрения.
- Коллеги по работе используют предложения учителя по разрешению актуальных вопросов школьной жизни.
- Умеет аргументировать предлагаемые им решения.
- Умеет пересмотреть свое решение под влиянием ситуации или новых фактов.
- Учитывает мнение родителей, коллег, обучающихся при принятии решений.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение принимать решения в педагогических ситуациях» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

6. Компетентность в области организации педагогической деятельности отражает умение педагога организовывать взаимодействие с детьми, общаться с ними, руководить их деятельностью и оценивать ее результаты.

Данная компетентность проявляется в подготовке и проведении занятий, в умении педагога управлять классом (группой). Педагог старается

организовать работу каждого ребенка, создавать рабочий настрой и деловую обстановку. Все это повышает интерес, внимание, учебно-познавательную активность обучающихся (воспитанников). Такое поведение педагога позволяет найти подход к отдельным ученикам (воспитанникам) с учетом их индивидуальных способностей, помочь положительно проявить себя.

На занятиях педагог сочетает различные формы коллективной и индивидуальной работы, организует самостоятельную работу учащихся (воспитанников), сокращает однотипные упражнения. Создает ситуацию активного общения - не только монолога, но и диалога, полилога - позволяющих ученику (воспитаннику) выразить себя, проявить инициативу, самостоятельность в способах выбора познавательной деятельности, типов учебных заданий, вида и форм дидактического материала.

Данная компетентность может быть раскрыта через три ключевых показателя: умение устанавливать субъект-субъектные отношения, умение организовать учебную (воспитательную) деятельность обучающихся (воспитанников), умение реализовать педагогическое оценивание.

6.1. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения. Субъект-субъектные отношения педагога с учеником (воспитанником) проявляются во взаимопонимании, установлении отношений сотрудничества, в способности ценить ученика (воспитанника), готовности помогать ему, в позитивном настрое по отношению к нему. Компетентный педагог чутко относится к проблемам обучающихся (воспитанников). В целом, такое отношение педагога к ученику (воспитаннику) можно назвать бережным, но не потворствующим. Педагог осознает важность и эффективность всех форм воздействия, поэтому при необходимости бывает требовательным и настойчивым, но всегда он выбирает адекватные способы и реализует их в процессе взаимодействия.

Педагог стремится разобраться в психологических особенностях собеседника (ребенка, родителя, коллеги), умеет слушать, умеет задавать вопросы так, чтобы быть услышанным и получить содержательный ответ, умеет передать информацию на доступном для собеседника языке, умеет регулировать свои эмоции в процессе коммуникации.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися, вести с ними диалог.
- Умеет разрешать конфликты оптимальным способом.
- Умеет насыщать общение с обучающимися положительными эмоциями и чувствами.
- Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.
- Умеет создать рабочую атмосферу на уроке, поддержать дисциплину.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение устанавливать субъект-субъектные отношения» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

6.2. Умение организовать учебную (воспитательную) деятельность обучающихся (воспитанников). Педагог умеет организовывать деятельность обучающихся (воспитанников) по добыванию и применению знаний, формированию способностей, социально значимых качеств, способствует развитию у них навыков, необходимых для учебной деятельности и дальнейшего самообразования. Такая задача гораздо сложнее для педагога, чем простая передача информации на занятии. Для того, чтобы решить такую задачу, компетентный педагог дозирует помощь, в которой нуждается учащийся (воспитанник), может использовать подсказку или наводящий вопрос для активизации самостоятельной активности учащегося (воспитанника). У такого педагога не возникает ситуаций, когда явно видно, что ученик (воспитанник) не в состоянии справиться с предложенным ему заданием, молчит и при этом думает только о том, когда же от него «отстанут». Например, педагог умеет подвести ученика (воспитанника) к «открытию», задает вопросы так, что ученик начинает сравнивать, анализировать, систематизировать информацию. Педагог использует примеры и аналогии для того, чтобы ученик (воспитанник) мог перенести ранее усвоенные знания или способы действия на другие ситуации. Педагог объясняет ученикам (воспитанникам), как лучше организовать выполнение задания, с каких заданий начать, на что обратить особое внимание, - так он помогает учащимися (воспитанникам) сформировать приемы самостоятельного поиска знаний и стремление к самообразованию (самовоспитанию).

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать.
- Формирует у обучающихся навыки учебной деятельности.
- Излагает материал в доступной форме, в соответствии с дидактическими принципами.
- Умеет организовать обучающихся для достижения запланированных результатов учебной деятельности.
- Умеет организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.).

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение организовать учебную (воспитательную) деятельность обучающихся (воспитанников)» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание. Грамотное педагогическое оценивание должно направлять развитие учащегося (воспитанника) от внешней оценки к самооценке. Педагогическая оценка

фиксирует уровень образованности ученика, степень соответствия данного уровня нормативно одобренным требованиям, является основой для контроля и регуляции педагогической деятельности, так как отражает степень достижения ее целей. Компетентный педагог хорошо понимает критерии оценивания, объясняет критерии оценивания еще до выполнения учениками (воспитанниками) задания, всегда может обосновать, почему он поставил ту или иную оценку. Педагог умеет показать ребенку, насколько их самооценка соответствует требованиям к выполнению заданий. Все это позволяет педагогу устранить возможное непонимание, обиду или агрессию ученика (воспитанника). При этом педагог не умаляет значимости творческих, нестандартных решений ученика (воспитанника).

Действия педагога, связанные с разъяснением критериев оценки и правил ее выставления, важны для учеников (воспитанников), так как внешнее оценивание сопровождает человека не только в школе или в вузе, но и в других сферах жизни. Если педагог стремится к тому, чтобы ученик (воспитанник) понимал, почему ему выставлена определенная оценка и что надо сделать, чтобы она стала выше, он, по сути, способствует тому, что ученик усваивает социальные нормы и правила поведения, являющиеся залогом успешного включения молодого человека в социальные отношения.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Учитывает возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при оценивании.
- Аргументирует оценки, показывает обучающимся их достижения и недоработки.
- Применяет различные методы оценивания обучающихся.
- Умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся.
- Способствует формированию навыков самооценки учебной деятельности.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение реализовать педагогическое оценивание» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

Приложение 4

Схема конспекта урока

Аттестуемый педагог (ФИО) ____

Предмет________________________________Класс______________________________

Тема урока____

(При написании конспекта урока на каждом из его этапов необходимо отразить цели и задачи деятельности учителя и ученика, методы и способы достижения поставленных целей, основное предметное содержание соответствующих этапов, организацию работы на каждом из этапов с учетом реальных особенностей класса, в котором проводился данный урок в предшествующий период)

	Этапы работы	**Содержание этапа (заполняется педагогом)**	**Оценка эксперта (по базовым педагогическим компетенциям и уровню владения учебным материалом)**
1.	**Организационный момент,** включающий: • постановку цели, которая должна быть достигнута		

	учащимися на данном этапе урока (что должно быть сделано учащимися, чтобы их дальнейшая работа на уроке была эффективной) • определение целей и задач, которых учитель хочет достичь на данном этапе урока; • описание методов организации работы учащихся на начальном этапе урока, настроя учеников на учебную деятельность, предмет и тему урока (с учетом реальных особенностей класса, с которым работает педагог)		
2.	**Опрос учащихся по**		

	заданному на дом материалу, включающий: • определение целей, которые учитель ставит перед учениками на данном этапе урока (какой результат должен быть достигнут учащимися); • определение целей и задач, которых учитель хочет достичь на данном этапе урока; • описание методов, способствующих решению поставленных целей и задач; • описание критериев достижения целей и задач данного этапа урока; • определение возможных действий		

	педагога в случае, если ему или учащимся не удается достичь поставленных целей; • описание методов организации совместной деятельности учащихся с учетом особенностей класса, с которым работает педагог; • описание методов мотивирования (стимулирования) учебной активности учащихся в ходе опроса; • описание методов и критериев оценивания ответов учащихся в ходе опроса.		
3.	**Объяснение нового учебного материала.** Данный этап предполагает:		

	• постановку конкретной учебной цели перед учащимися (какой результат должен быть достигнут учащимися на данном этапе урока); • определение целей и задач, которые ставит перед собой учитель на данном этапе урока; • изложение основных положений нового учебного материала, который должен быть освоен учащимися (на основе содержания данного пункта эксперт выносит суждение об уровне владения педагогом предметным материалом); • описание форм и		

	методов изложения (представления) нового учебного материала; • описание основных форм и методов организации индивидуальной и групповой деятельности учащихся с учетом особенностей класса, в котором работает педагог; • описание критериев определения уровня внимания и интереса учащихся к излагаемому педагогом учебному материалу; • описание методов мотивирования (стимулирования) учебной активности учащихся в ходе освоения нового учебного материала;		

4.	**Закрепление учебного материала**, предполагающее: • постановку конкретной учебной цели перед учащимися (какой результат должен быть достигнут учащимися на данном этапе урока); • определение целей и задач, которые ставит перед собой учитель на данном этапе урока; • описание форм и методов достижения поставленных целей в ходе закрепления нового учебного материала с учетом индивидуальных особенностей учащихся, с которыми работает педагог.		

	• описание критериев, позволяющих определить степень усвоения учащимися нового учебного материала; • Описание возможных путей и методов реагирования на ситуации, когда учитель определяет, что часть учащихся не освоила новый учебный материал.		
5.	**Задание на дом**, включающее: • постановку целей самостоятельной работы для учащихся (что должны сделать учащиеся в ходе выполнения домашнего задания); • определение целей, которые хочет		

	достичь учитель, задавая задание на дом; • определение и разъяснение учащимся критериев успешного выполнения домашнего задания.		

Приложение 5

Банк заданий
для проведения письменных квалификационных испытаний в форме решения педагогических ситуаций

1. **Обучающийся учится плохо, на уроках не работает, на замечания и призывы учиться, слушать педагога на уроках отвечает: «Я все равно поступлю в университет и стану юристом, у моего дяди в городе большие связи».**
   Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

2. **Педагог, уставший от постоянного шума на занятиях: «Зачем вы приходите в школу? Разве не для того, чтобы чему-то научиться?»**
   Ученики хором: «Мы приходим общаться с друзьями!»
   Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

3. **К четвертому уроку учащиеся устали, шумят, громко разговаривают. Педагог объявляет физкультминутку. Большинство радуются смене деятельности, выполняют упражнения с удовольствием. Однако несколько человек остаются сидеть, отказываясь участвовать. Педагог спрашивает: «Почему вы сидите?». Они отвечают: «А мы не хотим ничего делать».**
   Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

4. **На первом уроке ученик лежит на парте, глаза сонные, он почти спит. Педагог спрашивает: «Что с тобой происходит? Во сколько ты сегодня лег?». Ученик отвечает: «Я поздно лег спать - в три или в четыре утра, я не помню». Педагог: «А чем же ты занимался?» Обучающийся: «На компьютере в он-лайне играл».**
   Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

5. **Во время контрольной работы обучающийся просит разрешения выйти в туалет. Педагог говорит: «Конечно, выйди, только телефон оставь». Обучающийся: «Нет, без телефона я не пойду, мне родители сказала всегда держать его при себе – мало ли что случиться?»**
   Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

6. **Педагог: «Откройте тетради, записывайте…» Видя, что один из обучающихся не пишет, педагог спрашивает: «А ты почему ничего не пишешь?». Обучающийся отвечает: «А зачем мне писать. Я буду лучше внимательно слушать и запоминать».**
   Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

7. **Педагог обращается к обучающемуся, который крутит в руках телефон: «Убери, пожалуйста, телефон или выключи его!» Обучающийся: «Я не могу. Я в «аське» сижу. Я вообще никогда его с ним не расстаюсь и не выключаю, я и сплю с ним…».**
   Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

8. **Несколько учеников опоздали на урок на 15 минут. Педагог спрашивает: «Почему вы опаздываете?» Обучающиеся (дожевывая на ходу булочки): «А мы в столовой были».**
   Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

9. **Несколько учеников играют на уроке в «Морской бой». В ответ на замечание педагога говорят: «Ваш предмет нам вообще не нужен. Он в жизни не пригодится».**
   Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

10. **Ученица, узнав, что ее подруга получила за контрольную работу на балл выше, чем она, сочла оценку несправедливой. От обиды на учителя она нахмурила брови, скрестила руки на груди, отодвинула тетрадь и учебник, положила ручку, на глазах появились слезы. На вопрос педагога: «Что случилось,**

почему ты не работаешь?» - она не ответила и продолжала молча сидеть и ничего не делать.

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

11. **Ученица отказалась участвовать в уборке класса. Сказала, что она учится игре на фортепиано и может испортить кисти рук.**

    Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

12. **В начале урока педагог раздает тетради с проверенным домашним заданием и предлагает сделать работу над ошибками. Один из обучающихся обнаруживает, что при проверке педагог не заметил его ошибку и громко заявляет об этом на весь класс.**

    Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

13. **Если в классе проходит групповая работа, то лидерство всегда захватывает один и тот же ученик. Другие обучающиеся тоже готовы проявить лидерские способности, но он не позволяет им это делать, ведет себя агрессивно, перебивает их, высмеивает.**

    Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

14. **На перемене Вы идете по школьному коридору и видите, что двое учеников из 6-го класса дерутся. Их не останавливает даже то, что Вы заметили данную ситуацию. На Ваш призыв остановиться они продолжают драться.**

    Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

15. **Один из учеников класса, в котором Вы являетесь классным руководителем говорит, что не пойдет на выпускной вечер. Вы знаете, что это решение связано с трудным финансовым положением его семьи.**

    Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

16. **На перемене к Вам достаточно регулярно подходит один из учеников и «ябедничает» на своих одноклассников. Он рассказывает, кто у кого списывал, кто не делал домашнее задание, кто кого и как обзывает.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

17. **Два мальчика из пятого класса шумно ведут себя на перемене. Один «оседлал» другого и катается на нем.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

18. **Вы выполняете на доске определенные действия (решаете уравнение, доказывает гипотезу, пишите формулу, перечисляете основания для классификации и т.д.). В Ваших записях есть ошибка. Один из обучающихся заметил это и сказал так, что увидел весь класс.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

19. **Ученики 9 класса, в котором Вы являетесь классным руководителем объявили бойкот одному из обучающихся.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

20. **В Вашем присутствии один из обучающихся дал негативную оценку деятельности Вашего коллеги - другого учителя.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

21. **К Вам пришли родители обучающегося из 10 класса, которые недовольны выставленной Вами оценкой за полугодие. Они считают эту оценку несправедливой, обвиняют Вас в необъективности.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

22. **В Вашем классе два лидера – положительный и отрицательный. Большинство обучающихся являются ведомыми в группе отрицательного лидера.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

23. **Обучающаяся из 9 класса пришла в школу вызывающе одетой, с ярким макияжем, большим количеством бижутерии.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

24. **Вы ведете урок по новой теме. Внезапно одна из произнесенных фраз вызывает у учеников нездоровый смех.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

25. **Вы ведете урок, класс вовлечен в работу. В середине урока один из учеников неожиданно встал и вышел из класса, хлопнув дверью.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

26. **Вас попросили заменить заболевшего коллегу в параллельном классе. В ходе урока обнаружилось, что учащиеся плохо знают предыдущую тему, которую им объяснял Ваш коллега.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

27. **Ваш предмет стоит в расписании первым уроком. На него регулярно опаздывает один из учащихся. Объясняя свое поведение, он постоянно говорит, что проспал.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

28. **Вы ведете урок. Один из учащихся поднимает руку и задает вопрос по изучаемой теме. Вы понимаете, что не знаете ответа.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

29. **Учащиеся из класса, где Вы являетесь классным руководителем – из семей с разным материальным положением. Вы заметили, что дети состоятельных родителей дискриминируют учеников из малообеспеченных семей.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

30. **Вы проводите занятие в форме семинара. Учащиеся высказывают противоречащие друг другу мнения. В результате класс разбивается на две подгруппы, одна из которых отстаивает явно ошибочную точку зрения.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

31. **На уроке с конца ряда передается записка. Ученики молча читают ее, смотрят на потолок и хихикают, после чего передают записку дальше, не особо скрывая ее от учителя. Учитель видит записку, забирает ее, разворачивает и видит сообщение «посмотри на потолок». Он смотрит на потолок, в это время класс разражается взрывом хохота.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

32. **Вы ведете урок в 10 классе. Один из учеников включил музыку, явно провоцируя Вас и демонстрируя непослушание.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

33. **Вы ведете урок в 7 классе. Один из учеников принес в школу мышь и на уроке выпустил ее между рядами. Девочки с визгом начали запрыгивать на стулья и столы, мальчики оживились и громко засмеялись.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

34. **Вы – классный руководитель 7 класса. Учитель физики рассказывает Вам, что на занятии по оптике девочки использовали оборудование как зеркало и стали подкрашиваться.**

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

35. **Начинающий учитель обращается к Вам как к классному руководителю и просит присутствовать на уроке Вашего класса. Когда ученики видят Вас, то начинают громко комментировать Ваше появление репликами: «О, сам справиться не может, классную позвал!».**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

36. **Ученик на перемене задает Вам вопрос, можно ли учить Ваш предмет с репетитором, а приходить только на контрольные мероприятия.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

37. **В Вашем классе есть обучающийся, который хорошо знает предмет, но не может отвечать перед всем классом, замыкается, молчит.**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

38. **Учитель спрашивает ученика: «Почему ты не слушаешь, что я говорю?» Ученик отвечает: «А Вы мне не нравитесь».**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

39. **Обучающийся регулярно приходит в школу с невыполненным домашним заданием. Учитель: «Ты опять не сделал домашнее задание». Ученик, не глядя на учителя, будничным тоном: «Я забыл».**
Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

40. **В классе стоит шум. Учитель: «Почему вы болтаете на уроке?». Ученики: «А нам скучно!».**

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

41. **На уроке литературы педагог спрашивает: «Почему вы не прочитали заданное на дом («Войну и мир», «Мифы Древней Греции», «Мертвые души»). Ученики хором отвечают: «А мы смотрели кино»**

    Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

42. **Учитель ставит нерадивому ученику очередную двойку: «Ты опять написал контрольную на «два». Ученик: «Я нормально написал. Это Вы ко мне придираетесь».**

    Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

43. **Учитель: «Ты постоянно не готовишься к моим занятиям». Ученик: «А мне папа сказал, что это в жизни не пригодится».**

    Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

44. **Учитель: «У тебя полно двоек и пропусков. Скоро конец четверти. Когда ты начнешь учиться?». Ученик: «А что париться? Все равно за год тройку поставите. Школе же не нужны второгодники».**

    Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

45. **Учитель: «Когда ты, наконец, выучишь таблицу умножения? Ученик: «А зачем она мне. Для этого есть калькулятор».**

    Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

46. **Учитель: «Я видел(а), как ты куришь в туалете». Ученик: «Не на уроке же. И вообще, туалет – это частная территория. Мы там делаем, что хотим».**

    Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

Приложение 6

Возможные источники информации для заполнения экспертного листа

1	**Компетентность в области личностных качеств**	**Источники информации для выработки экспертного суждения**
1.1	**Эмпатийность и социорефлексия**	
1	Все обучающиеся безбоязненно обращаются к учителю за помощью, столкнувшись с трудностями в решении того или иного вопроса	**Наблюдение за поведением** обучающихся на уроке и на перемене. Учащиеся легко идут на контакт с учителем, преобладает дружеский тон общения; вопросы на уроке задаются по мере возникновения; ученики во время урока, соблюдая дисциплину, открыто признаются, что что-то не поняли и просят объяснить; спрашивают совета, интересуются мнением учителя о своем ответе. **Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения, данные самооценки учителя.** Выяснить, какой стиль педагогического общения свойственен учителю, как можно охарактеризовать общение педагога с обучающимися.
2	Умеет смотреть на ситуацию с точки зрения других и достигать взаимопонимания	**Наблюдение за поведением учителя на уроке.** Учитель проговаривает разные точки зрения на один и тот же вопрос, допускает, что могут быть разные позиции. Умеет находить точки соприкосновения в противоречивых взглядах, использует в речи формулы присоединения к возражению типа: «*Вы это верно подметили и вместе с тем…*», «*В Ваших словах есть истина, и все-таки…*» **Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения, данные самооценки учителя.** Вопросы: Как ведет себя учитель в ситуации дискуссии, спора, если его точка зрения подвергается критике? Насколько педагог допускает, что его точка зрения не является единственно верной? Насколько учитель умеет слышать других и допускать правоту тех, кто высказывает мнение, несовпадающее с его позицией? Приведите примеры.
3	Умеет поддержать обучающихся и коллег по работе	**Наблюдение за поведением учителя.** Учитель находит подбадривающие и позитивные слова для коллег и обучающихся, делом откликается на призыв о помощи. **Опрос обучающихся и коллег,** в ходе которого можно задать следующие вопросы: Проявляет ли учитель свою готовность помочь другим? Часто ли коллеги обращаются к нему за помощью?
4	Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого обучающегося	**Наблюдение за поведением учителя.** Положительно оценивается учитель, который позитивно относится к обучающимся, не оценивает ученика по трафарету (плохой – хороший), а может сказать про каждого что-то положительное, видит, как изменяется ученик, поддерживает в нем конструктивные просоциальные черты. **Собеседование с руководителем (заместителем)**

		образовательного учреждения, в ходе которого можно задать следующие вопросы: Насколько учитель способен увидеть в каждом ученике положительные черты7 Есть ли обучающиеся к которым учитель относится с предубеждением? Использует ли учитель только нелестные критические замечания, когда описывает обучающихся и их поведение или всегда начинает с «плюсов», даже если речь идет об ученике, нарушающем дисциплину или школьные правила?
5	Умеет анализировать причины поступков и поведения обучающихся	**Наблюдение за поведением учителя.** **Собеседование с учителем,** в ходе которого можно задать следующие вопросы: Какие причины могут подтолкнуть обучающегося к отклоняющемуся поведению? (анализируется количество указанных вариантов). Как быстро вы принимаете решения в сложных педагогических ситуациях? (анализируется наличие в ответе указания на необходимость выявить причины того или иного события). Учитель осознает, что поведение и реакция ученика на что-либо, это лишь внешнее проявление, за которым могут стоять много причин: ранний детский опыт, настроение, мотивы и т.д. Каждый раз, столкнувшись с поведением, требующим воспитательного воздействия, учитель задает вопрос «Почему так случилось, почему ученик так поступил?» и организует работу с причиной, а не со следствием.
1.2.	**Самоорганизованность**	
6	Умеет организовать свою деятельность и деятельность обучающихся для достижения намеченных целей	**Наблюдение за поведением учителя, анализ урока.** Подготавливает все необходимое для урока заранее, имеет реалистично простроенный план работы, следит за соблюдением временных интервалов, использует приемы ритмичной организации работы: регламентирует чередование более сложных и простых видов работ. В результате добивается высокой работоспособности и согласованности действий, обучающихся на протяжении всего урока. **Собеседование с руководителем (заместителем руководителя) образовательного учреждения,** в ходе которого можно задать следующие вопросы: Насколько к данному учителю подходит характеристика «организованный человек»? Насколько данный учитель хороший организатор? В каких ситуациях проявляются организаторские способности учителя?
7	Рабочее пространство учителя хорошо организовано	**Анализ организации рабочего пространства.** Расположение вспомогательных средств (таблицы, наглядные пособия), журнала, плана работы на столе, оформление стен кабинета и т.д. позволяет быстро и легко находить нужную информацию и материалы **Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** Анализируется содержание, систематизация, место расположения, внешний вид программ и материалов.
8	Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации педагогической деятельности	**Анализ урока.** **Собеседование с педагогом.** **Собеседование с руководителем,** в ходе которого можно задать следующие вопросы: Если на педагогическом совете анализируются ошибки и высказываются критические замечания в адрес учителя, то, как он

		реагирует на них? Способен ли сам увидеть допущенные им ошибки? Осознает свои ошибки, принимает ответственность за них на себя? Ищет ответ на вопрос, что нужно было сделать, почему была совершена ошибка и как ее предотвратить в будущем? В ситуации критических замечаний сохраняет спокойствие, уточняет детали критического замечания, интересуется мнением коллег о способах профилактики и исправления ошибок?
9	Своевременно вносит коррективы в намеченный план урока в зависимости от сложившейся ситуации	**Анализ урока.** Если на уроке возникала необходимость гибкого реагирования на вопрос обучающегося или более подробного объяснения, учитель вносил коррективы в план и делал акцент на значимых для учеников позициях. **Собеседование с учителем,** в ходе которого можно задать следующие вопросы: В какой степени при проведении урока Вы руководствуетесь заранее выработанным планом? Вносите ли Вы коррективы в разработанный план урока или считает, что то, что запланировано должно быть обязательно достигнуто? Если да, то приведите примеры.
10	Сохраняет самообладание даже в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой	**Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения,** в ходе которого можно задать следующие вопросы: Можно ли назвать учителя спокойным, сдержанным независимо от складывающейся ситуации? Становится ли тревожным, растерянным, когда ситуация становится сложной? Наблюдали ли Вы, как ведет себя учитель в ситуациях с большой эмоциональной нагрузкой? Если наблюдали, то, что вы отметили как особенность его поведения? **Собеседование с учителем,** в ходе которого можно задать следующие вопросы: Какие способы регуляции эмоционального состояния Вы знаете и используете? Бывают ли ситуации, когда Вам трудно сохранять самообладание? **Результаты опроса удовлетворенности потребителей.** Насколько обучающиеся и родители удовлетворены психологическим климатом на уроках данного учителя.
1.3.	**Общая культура**	
11	Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы	**Собеседование с руководителем,** в ходе которого можно задать следующие вопросы: Как Вы оцениваете уровень общей эрудиции учителя? Можно ли данного учителя назвать человеком, осведомленным в различных областях знания?
12	Поведение и внешний вид учителя соответствуют этическим нормам	**Наблюдение за учителем в ходе урока и во время собеседования.** Оценивается соответствие учителя требованиям профессионального этикета.
13	Осведомлен об основных событиях и изменениях современной социальной жизни	**Собеседование с учителем,** в ходе которого можно задать следующие вопросы: Насколько учитель информирован о событиях районного, городского, областного уровня? Знает ли учитель, какие социально-экономические проблемы могут волновать родителей обучающихся?
14	Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении	**Наблюдение в ходе урока и на перемене, во время собеседования.** Поведение учителя свидетельствует о его коммуникативной компетентности (улыбка, умение слушать, спокойный темп речи, культура речи). **Собеседование с руководителем (заместителем)**

		образовательного учреждения, в ходе которого можно задать следующие вопросы: Как Вы оцениваете педагогический такт учителя? Были ли жалобы со стороны коллег, обучающихся, родителей на нетактичные высказывания учителя? **Результаты опроса удовлетворенности потребителей - родителей и обучающихся** Насколько родители и обучающиеся считают учителя тактичным и деликатным в общении.
15	Высказывания учителя построены грамотно и доступно для понимания, его отличает высокая культура речи	**Наблюдение за вербальным поведением учителя** – оценка степени коммуникативной компетентности, логики высказываний, учета характеристик собеседника при организации коммуникации, соблюдение орфоэпических норм речи. **Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения.** Насколько можно считать учителя эталоном для подражания в области общения и коммуникации со стороны обучающихся и коллег.
2.	**Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности**	
2.1.	**Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся**	
16	Умеет обоснованно ставить цели обучения по предмету	**Анализ урока.** Постановка цели урока осуществляется дидактически и методически грамотно. Цель понятна обучающимся, учитель аргументирует важность достижения цели (зачем эту цель необходимо достигнуть, что лично достижение цели дает каждому обучающемуся). **Экспресс-опрос обучающихся,** в ходе которого можно выяснить, как обучающиеся поняли цель урока, какую цель они поставили перед собой на уроке? **Результаты проводимых в школе опросов и диагностики обучающихся** – насколько обучающиеся осознают важность достижения целей и задач, заявленных учителем на уроке, насколько осознают важность самого предмета.
17	Умеет ставить цели урока в соответствии с возрастными особенностями обучающихся	**Анализ урока.** Формулировка цели, примеры, вопросы, задаваемые для проверки уяснения цели соответствуют возрастным особенностям обучающихся. **Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций** – ответы на вопросы соответствующего блока.
18	Корректирует цели и задачи деятельности на уроке в зависимости от готовности обучающихся к освоению материала урока	**Анализ урока.** Учитель проверяет, насколько обучающиеся поняли цель урока, насколько они готовы ее достигать (есть ли у них необходимые для этого знания и мотивация).
19	Умеет ставить цели урока в соответствии с индивидуальными	**Анализ урока.** На уроке звучит несколько вариантов цели с учетом индивидуальных особенностей обучающихся, при озвучивании этих формулировок учитель использует

	особенностями обучающихся	приемы организации внимания конкретных учеников (обращение по имени, адресное задавание вопросов, указание на увлечения конкретного ученика).
20	Знает и учитывает уровень обученности и развития обучающихся при постановке целей и задач урока	**Собеседование с аттестуемым учителем** – насколько учитель учитывает особенности класса и конкретных учеников при постановке целей. Вопрос учителю: когда вы при подготовке к уроку формулируете его цель и задачи, какая информация является для Вас важной. В ответе должно быть указание на особенности обучающихся.
2.2.	**Умение перевести тему урока в педагогическую задачу**	
21	Умеет формулировать цели и задачи на основе темы урока	**Анализ урока.** **Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** Насколько тема, цель и задачи урока взаимосвязаны.
22	Умеет конкретизировать цель урока до комплекса взаимосвязанных задач	**Анализ урока.** **Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** Позволяют ли реализуемые учителем задачи достигать заявленной цели. Являются ли задачи средствами для достижения цели. Обратить внимание на формулировки задач. Задачи должны быть сформулированы в терминах «результата», а не «процесса». Например: не «изучение …», а «наличие у обучающегося знания о …»
23	Умеет сформулировать критерии достижения целей урока	**Собеседование с аттестуемым педагогом.** Вопрос учителю: «По каким признакам Вы проверяете, достигнута ли цель урока»
24	Умеет добиться понимания обучающимися целей и задач урока	**Собеседование с аттестуемым педагогом.** **Анализ урока.** Учитель обязательно проверяет насколько обучающиеся поняли цель урока, насколько совпадет понимание цели урока учителем и обучающимися.
25	Умеет соотнести результаты обучения с поставленными целями	**Собеседование с аттестуемым педагогом.** По итогам урока учитель обязательно задает зондирующие вопросы, чтобы проверить достигнута ли цель, делает выводы об уровне достижения цели, о причинах достижения – не достижения. Вопрос учителю: какие приемы Вы используете, чтобы проверить достигнута ли цель урока. **Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций.** Ответы учителя на соответствующие вопросы методики самооценки.
2.3.	**Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач**	
26	Умеет вовлечь обучающихся в процесс постановки целей и задач урока	**Анализ урока.** Учитель использует различные способы вовлечения обучающихся в процесс постановки целей и задач (проблемные и проективные вопросы, диалог, пауза и др.).
27	Предлагает обучающимся назвать результат деятельности на уроке и способы его достижения	**Анализ урока.** Учитель использует специальные методы, чтобы дать возможность обучающимся самостоятельно сформулировать тот результат, которого они должны достигнуть по итогам работы.

		Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций. Ответы учителя на соответствующие вопросы методики самооценки
28	Предлагает обучающимся самостоятельно сформулировать цель урока в соответствии с изучаемой темой	**Анализ урока.** Учитель использует методы активизации интеллектуального потенциала обучающихся для того, чтобы они самостоятельно сформулировали цель в нескольких вариантах. **Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций.** Ответы учителя на соответствующие вопросы методики самооценки.
29	Спрашивает, как обучающиеся поняли цели и задачи урока	**Анализ урока.** Учитель задает вопросы, направленные на диагностику понимания учениками цели и задач. **Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций.** Ответы учителя на соответствующие вопросы методики самооценки
30	Обучающиеся принимают участие в формулировании целей и задач урока	**Анализ урока.** Обучающиеся быстро откликаются на предложение учителя сформулировать или пояснить цели и задачи урока.
3.	**Компетентность в области мотивирования обучающихся на учебную деятельность**	
3.1.	**Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности**	
31	Умеет вызвать интерес у обучающихся к своему предмету	**Анализ урока.** Отношение обучающихся к теме, диапазон эмоций обучающихся: от скуки до заинтересованности. **Результаты проводимых в школе опросов и диагностики обучающихся.** Насколько обучающиеся говорят о предмете как об интересном, каков их интерес к предмету, насколько они удовлетворены разными аспектами преподавания. **Результаты учебной деятельности обучающихся.** Обучающиеся показывают высокие знания по предмету, так как заинтересованы в нем. **Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах.** Педагог организует школьные викторины, олимпиады для обучающихся. Обучающиеся активно участвуют в олимпиадах, конкурсах (количество обучающихся участвовавших в олимпиадах, конкурсах, викторинах и иных интеллектуально-образовательных мероприятиях по изучаемому предмету).
32	Отмечает даже самый маленький успех обучающихся	**Анализ урока.** Достижения каждого ученика было озвучено учителем на уроке. **Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций.**

		Учитель осознает важность подкрепления успехов обучающихся и умеет это делать.
33	Демонстрирует успехи обучающихся родителям	**Результаты опроса удовлетворенности родителей.** Родители указывают, что учитель предоставляет информацию об успехах ребенка, формирует у него положительное отношение к предмету. **Анализ записей в дневниках обучающихся.** **Анализ подготовленных учителем характеристик обучающихся.** **Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций.** Ответы учителя на соответствующие вопросы методики самооценки.
34	Демонстрирует успехи обучающихся одноклассникам	**Анализ урока.** На уроке учитель специально обращает внимание обучающихся на достижения конкретного ученика.
35	Умеет дифференцировать задания так, чтобы ученики почувствовали свой успех.	**Анализ урока** У учителя есть варианты заданий различной сложности, которые он использует для того, чтобы обучающиеся с различным уровнем знаний могли добиваться успеха и верили в свои возможности. **Анализ школьных тетрадей и результатов их проверки.** Комментарии учителя по итогам проверки тетрадей носят индивидуальный характер и подчеркивают успехи ученика. **Анализ рабочих программ и материалов к урокам** В рабочих материалах учителя есть варианты заданий для обучающихся с разным уровнем подготовки.
3.2.	**Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся**	
36	Выстраивает деятельность на уроке с учетом уровня развития учебной мотивации	**Анализ урока.** Учитель обеспечивает на уроке определенный уровень заинтересованности обучающихся в теме и содержании урока. **Собеседование с учителем**. Вопрос учителю: По каким признакам Вы определяете мотивированы ли обучающиеся на изучение темы.? Какие приемы Вы используете на уроке, чтобы повысить заинтересованность обучающихся в теме, привлечь их внимание. **Анализ рабочих программ, планов и материалов к урокам.** Наличие в планах и материалах информации, указывающей, что для учителя важно создавать мотивационную готовность обучающихся.
37	Владеет большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета	**Анализ урока.** **Анализ рабочих программ, планов и материалов к урокам.** **Анализ базовой подготовки, переподготовки и повышения квалификации.** Наличие в арсенале учителя различных дидактических приемов, активных методов обучения, направленных на формирование мотивации учебной деятельности.
38	Использует знания об интересах и потребностях обучающихся в педагогической деятельности	**Анализ урока** **Собеседование с учителем.** Вопросы учителю: Есть ли у Ваших учеников увлечения, хобби, интересы, которые помогают Вам заинтересовать обучающихся в предмете или в теме отдельного урока? Приведите пример, когда Ваши знания об индивидуальных особенностях

		обучающегося позволили Вам сформировать его заинтересованность в теме урока. **Результаты опросов и диагностики обучающихся (при наличии).** Отмечают ли обучающиеся, что для реализации их собственных потребностей им важно хорошо знать предмет или конкретные темы.
39	Умеет создать доброжелательную атмосферу на уроке	**Анализ урока** **Собеседование с руководителем, в ходе которого можно задать следующие вопросы:** Если учитель является классным руководителем, какие отношения между обучающимися преобладают в его классе? Какие эпитеты можно подобрать, чтобы описать общую обстановку на уроке данного учителя? **Результаты опроса удовлетворенности родителей и обучающихся** Какие оценки дают родители и обучающиеся социально-психологической обстановке на уроке.
40	Обучающиеся удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой учителем: содержание, методы, результаты и др.	**Результаты опросов и диагностики обучающихся** **Результаты опроса удовлетворенности родителей и обучающихся** **Рейтинг педагога** Педагог имеет высокие оценки по таким показателям как: - гуманистическое отношение к обучающимся; - умение в доступной форме объяснять предмет; - соответствие заданий и методов работы потенциалу обучающихся и др. (в зависимости от содержания рейтинговых процедур, используемых в школе) **Собеседований с руководителем.** Вопрос: Были ли случаи, когда родители, обращались в администрацию школы с претензиями к учителю на несправедливое оценивание; на нагрузки, несоответствующая возможностям, возрасту обучающихся, на отсутствие у учителя заинтересованности в достижении образовательного результата, когда учитель не стремится сформировать знания и умения на уроке, а рекомендует обращаться к репетитору и т.д.
3.3.	**Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся**	
41	Умеет активизировать творческие возможности обучающихся	**Анализ урока.** Задания, предлагаемые обучающимся дают возможность проявить творчество. На уроке обучающимся была предоставлена возможность проявить себя, свои идеи в нестандартной творческой форме (возможность фантазировать, вообразить что-либо). **Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах.** Обучающиеся откликаются на предложение учителя участвовать в творческих конкурсах.
42	Демонстрирует практическое применение изучаемого материала	**Анализ урока.** Примеры и наглядные материалы, используемые учителем доказали обучающимся, что изучаемая тема важна в практической жизни. **Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** Содержат информацию практического плана, очевидно,

		что ученикам дана возможность применить полученные знания на практике.
43	Поощряет любознательность обучающихся, выход за рамки требований программы при подготовке школьных заданий	**Анализ урока.** Учитель использует методы работы, заставляющие обучающихся задуматься, задавать дополнительные вопросы, уточнять детали. **Анализ школьных тетрадей и результатов их проверки.** Обучающиеся при выполнении домашних заданий привлекают дополнительные источники информации, проявляют готовность узнать больше. **Результаты опроса удовлетворенности обучающихся и их родителей.** Родители отмечают, что при выполнении домашних заданий их дети проявляют заинтересованность в предмете, увлеченно рассказывают дома о том, что узнали на уроке.
44	Дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности	**Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** **Анализ урока.** Учитель поощряет самостоятельность, дает время обучающимся на поиск ответа, а не формулирует вопрос и ответ сразу же. Подчеркивает возможную вариативность ответа. Учитель сформировал у обучающихся привычку при формулировке нестандартного ответа обязательно обосновать его.
45	Создает условия для вовлечения обучающихся в дополнительные формы познания по предмету: олимпиады, конкурсы, проекты и т.д.	**Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах.** Обучающиеся активно участвуют в олимпиадах, соревнованиях, викторинах. Учитель сам инициирует викторины, олимпиады, конкурсы.
4.	**Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности**	
4.1.	**Компетентность в методах преподавания**	
46	Своевременно вносит коррективы в методы преподавания в зависимости от сложившейся ситуации	**Анализ урока.** Используемые методы преподавания соответствуют возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся, с которыми работает учитель. При возникновении ситуации, не предусмотренной планом урока гибко перестраивается и действует оперативно. **Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** **Собеседование с аттестуемым учителем.** Вопросы учителю: Приходилось ли Вам вносить изменения в методы преподавания? Приведите примеры, чем были вызваны эти изменения? Меняются ли используемые Вами методы преподавания в зависимости от сложившейся ситуации? Если, да, то как?
47	Применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы	**Анализ урока.** Набор используемых (созданных) способов и методов педагогической деятельности. Используемые методы преподавания соответствуют поставленным целям и задачам. **Результаты учебной деятельности обучающихся и их динамика.** Если методы обучения соответствуют условиями, то учитель добивается высоких результатов учебной деятельности.

		Используемые (созданные) способы и методы педагогической деятельности.
48	Применяемые методы соответствуют имеющимся условиям и времени, отведенному на изучение темы	**Анализ урока.** Методы преподавания соответствуют теме урока. Выбранные учителем способы преподавания адекватны возрасту обучающихся. Учитель контролирует время, затраченное на определенный этап работы на уроке, и планирует деятельность в соответствии со значимостью темы и этапа урока.
49	Владеет современными методами преподавания	**Анализ урока.** На уроке используются информационно-компьютерные технологии. Методы преподавания соответствуют современным дидактически требованиям. **Результаты участия в конкурсах педагогического мастерства.** Учитель ориентирован на повышение квалификации, на развитие дидактических и методических умений. Осознает важность расширения приемов и методов работы.
50	Обоснованно использует на уроках современные информационно-коммуникативные технологии	**Анализ урока** **Используемые (созданные) способы и методы педагогической деятельности.** Применяет информационно-коммуникативные технологии не в угоду моде, а адекватно целям урока, мотивации и подготовленности обучающихся. ИКТ позволяют добиваться запланированного педагогического результата.
4.2.	**Компетентность в предмете преподавания**	
51	Хорошо знает преподаваемый предмет	**Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** Программа, план и материалы урока свидетельствуют о высоком уровне компетентности педагога в преподаваемом предмете. **Анализ урока.** Опрос обучающихся, изложение педагогом нового материала, ответы на вопросы обучающихся свидетельствуют о высоком уровне предметной компетентности педагога. **Проведение тестирования на знание предмета.** В случае необходимости может быть проведено тестирование учителя по преподаваемому предмету (например, в форме решения задание ЕГЭ)
52	Рабочая программа по предмету построена с учетом межпредметных связей	**Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** В рабочей программе отражены межпредметные связи.
53	При подготовке к урокам использует дополнительные материалы по предмету (книги для самообразования, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.)	**Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** Есть указания и ссылки на дополнительные источники информации, рекомендации обучающимся в каких дополнительных источниках содержится важная и интересная информация.
54	В процессе формирования новых знаний опирается на знания	**Анализ урока.** Задает обучающимся вопросы, направленные на

	обучающихся, полученные ими ранее при изучении других предметов	актуализацию ранее полученных знаний. Показывает, как связан новый материал с пройденными темами.
55	Добивается высоких результатов по преподаваемому предмету.	**Анализ урока.** Знания, демонстрируемые обучающимися можно оценить на «хорошо» и «отлично». **Анализ результатов деятельности.** Уровень успеваемости, частота распределения обучающихся с высокими и с низкими показателями успеваемости. Обучающиеся участвуют в олимпиадах, предметных конференциях, занимают призовые места. Анализ результатов сдачи обучающимися экзаменов, ЕГЭ.
4.3.	**Компетентность в субъективных условиях деятельности**	
56	Ориентируется в социальной ситуации класса, знает и учитывает взаимоотношения обучающихся	**Собеседование с аттестуемым педагогом.** Экспертам необходимо оценить, насколько педагог осведомлен о неформальных отношениях в классе, насколько статус обучающегося среди одноклассников учитывается педагогом при оценивании его работы на уроке или при организации дисциплинарного воздействия. **Результаты опроса удовлетворенности обучающихся и их родителей** Насколько родители удовлетворены социальной ситуацией, отношениями между обучающимися.
57	Хорошо знает и действует в соответствии с Конвенцией о правах ребенка	**Собеседование с аттестуемым педагогом.** Педагог не только осведомлен о положениях Конвенции по правам ребенка, но и умеет ее использовать в педагогической практике.
58	Систематически анализирует уровень усвоения учебного материала и развития обучающихся на основе устных и письменных ответов, достигнутых результатов и др. диагностических показателей.	**Собеседование с аттестуемым учителем.** Эксперты задают открытые вопросы: «Какие методы анализа динамики знаний обучающихся использует аттестуемый педагог?», «Какие приемы мониторинг обученности применяет педагог?»
59	Имеет «банк» различных учебных заданий, ориентированных на различные индивидуальные особенности обучающихся.	**Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** **Используемые (созданные) способы и методы педагогической деятельности.** Учитель не просто формирует копилку материалов, а точно знает для какой категории обучающихся, что будет использовано. Выяснить у аттестуемого педагога какие методы работы со слабоуспевающими учениками он использует, каких результатов добивается, насколько систематично ведется работа со слабоуспевающими учениками (регулярно и часто). **Анализ школьных тетрадей и результатов их проверки** Применяются ли гибкие критерии для оценки выполнения заданий слабоуспевающими обучающимися.
60	Подготовленные учителем характеристики обучающихся отличаются хорошим знанием индивидуальных особенностей, обоснованностью суждений.	**Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения.** Необходимо выяснить, насколько характеристики, написанные педагогом на обучающихся, отражают их особенности, насколько они разнообразны или выполнены по «трафарету» и не отличаются своеобразием?
5.	**Компетентность в**	

	области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений	
5.1.	**Умение выбрать и реализовать образовательную программу**	
61	Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам учебной деятельности по предмету, учебники и УМК по преподаваемому предмету, допущенные или рекомендованные Минобрнауки РФ	**Собеседование с аттестуемым учителем.** Какими документами руководствовался педагог при выборе программы, при разработке планов. **Тестирование на знание нормативных и программно-методических материалов по предмету**
62	Может провести сравнительный анализ учебных программ, УМК, методических и дидактических материалов по преподаваемому предмету, выявить их достоинства и недостатки.	**Анализ используемых учителем** программных, методических и дидактических материалов по преподаваемому предмету. **Собеседование с аттестуемым педагогом.** Какие образовательные программы известны педагогу, какие сильные стороны и ограничения программ он знает. Почему отдает предпочтение конкретным дидактическим или методическим материалам, какие их преимущества видит.
63	Обоснованно выбирает учебники и учебно-методические комплексы по преподаваемому предмету.	**Собеседование с аттестуемым педагогом.** Что было главным при выборе педагогом учебников по преподаваемому предмету, каким критериям должен отвечать идеальный учебник по предмету с точки зрения педагога.
64	Рабочая программа учителя предполагает решение воспитательных задач.	**Анализ урока.** План урока предполагает решение воспитательных задач. Учитель намечает определенные воспитательные цели и достигает их в течение урока. **Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** Содержание рабочей программе включает решение воспитательных задач.
65	Рабочая программа учителя составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и др. моментов, повышающих ее обоснованность.	**Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** В рабочей программе есть разнообразные обоснования выбора педагогом методических, дидактических материалов, вариантов проверочных работ, домашнего задания. Рабочая программа составлена с указанием на причины выбора педагогом материалов для занятий.
5.2.	**Умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы**	
66	Вносит изменения в дидактические и методические материалы с целью достижения	**Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** **Собеседование с аттестуемым педагогом.** Эксперты выясняют, насколько часто педагог вносит

	высоких результатов.	изменения в дидактические и методические материалы, какие изменения были внесены за последнее время (четверть, полугодие), с чем связаны эти изменения.
67	Самостоятельно разработанные учителем программные, методические и дидактические материалы по предмету отличает высокое качество.	**Анализ рабочих программ и материалов к урокам.** Эксперты дают высокую оценку содержанию и оформлению представленных педагогом материалов. Используемые материалы соответствуют педагогическим целям.
68	Продуктивно работает в составе рабочих групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы.	**Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения.** **Используемые (созданные) способы и методы педагогической деятельности.** Педагог имеет опыт работы в проектных группах, разрабатывающих методические и дидактические материалы.
60	Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства.	**Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения** Выступает ли учитель перед коллегами с информацией о новых дидактических и методических приемах? **Результаты участия в конкурсах педагогического мастерства.** За аттестуемый период педагог участвовал в конкурсах педагогического мастерства различного уровня (школьный, муниципальный, региональный и т.д.)
70	Проводит обоснование эффективности реализуемой рабочей программы, новых методических и дидактических материалов.	**Собеседование с аттестуемым педагогом.** Проверяет ли пеадгог эффективность новых методических приемов. Если да, то, как он это делает.
5.3.	**Умение принимать решения в педагогических ситуациях**	
71	Поощряет высказывания и выслушивает мнения обучающихся, даже если они расходятся с его точкой зрения	**Анализ урока.** Поощряет высказывания, выслушивает мнения обучающихся, дает конструктивные комментарии к высказанным мнениям
72	Коллеги по работе используют предложения учителя по разрешению актуальных вопросов школьной жизни.	**Собеседование с руководителем образовательного учреждения.** Необходимо выяснить насколько активно педагог участвует в разрешении сложных педагогических ситуаций, проявляет инициативу, включается в обсуждение и реализацию принятых решений. Обращаются ли коллеги к педагогу за советом, когда необходимо решить вопрос, связанный с педагогической деятельностью.
73	Умеет аргументировать предлагаемые им решения.	**Собеседование с аттестуемым педагогом.** **Анализ урока.** Принимаемые учителем решения были обоснованны, учитель осознает последствия педагогических решений, умеет выбрать такую линию поведения, которая приводит к достижению педагогических целей.
74	Умеет пересмотреть свое решение под влиянием ситуации или новых фактов.	**Собеседование с аттестуемым педагогом.** Были ли ситуации, когда Вы настаивали на каком либо решении, но затем изменили его, так как выяснились новые обстоятельства? Приведите пример.
75	Учитывает мнение родителей, коллег, обучающихся при принятии решений.	**Собеседование с аттестуемым педагогом.** Вопрос: чье мнение для Вас важно, когда Вы принимаете решение по сложной педагогической ситуации? Почему?

		В ответе должно прозвучать указание на всех заинтересованных лиц и важность решения для каждой стороны должна быть обоснована.
6.	**Компетентность в области организации учебной деятельности**	
6.1.	**Умение устанавливать субъект-субъектные отношения**	
76	Умеет устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися, вести с ними диалог	**Наблюдение за поведение учителя на уроке и во внеурочное время.** Обучающиеся открыто и этично общаются с учителем, диалоги и обсуждения вопросов проходят содержательно, на оптимальном эмоциональном фоне.
77	Умеет разрешать конфликты оптимальным способом	**Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения.** Необходимо выяснить у руководителя образовательного учреждения, возникали ли у данного учителя конфликтные ситуации, связанные с профессиональной деятельностью. Если да, то с кем именно (коллеги, ученики, родители, администрация школы), было ли поведение учителя в такой ситуации оправданным и направленным на достижение позитивного результата.
78	Умеет насыщать общение с обучающимися положительными эмоциями и чувствами.	**Анализ урока.** Мимика, словесные реакции учеников свидетельствуют о переживании таких эмоций как интерес, воодушевление, радость. Настроение класса можно оценить как активное, рабочее.
79	Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.	**Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения.** Характеристика отношений учителя с коллегами, примеры ситуаций, свидетельствующих об этих отношениях. **Анализ имеющихся поощрений и наказаний.** Есть ли у педагога благодарности за участие в общественных мероприятиях и проектах.
80	Умеет создать рабочую атмосферу на уроке, поддержать дисциплину	**Анализ урока.** Педагог показал себя как организатор, умеющий создать и поддерживать рабочую атмосферу на уроке. **Собеседование с руководителем образовательного учреждения.** Необходимо выяснить, может ли учитель сам организовать работу и добиться дисциплины на своих уроках или ему требуется поддержка классного руководителя, завуча.
6.2.	**Умение организовать учебную деятельность обучающихся**	
81	Использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать	**Анализ урока.** Учитель использует активные методы обучения, обучающиеся проявляют мыслительную активность, думают, дискутируют, самостоятельно ищут ответы на вопросы.
82	Формирует у обучающихся навыки учебной деятельности	**Анализ урока.** Учащиеся владеют навыками учебной деятельности: постановка цели, самооценивание, организация рабочего места и т.д. Учащиеся демонстрируют владение навыками работы с

		текстом, конспектирования, реферирования. Учитель применяет определенные методы воздействия для того, чтобы заявленные в цели урока навыки были сформированы. **Анализ рабочих программ и материалов к урокам** Указанные в программе навыки соответствуют теме и цели занятий. На уроке обучающиеся проявляют те навыки, которые заявлены в программе.
83	Излагает материал в доступной форме в соответствии с дидактическими принципами	**Анализ урока.** Изложение учителем материалов доступно пониманию обучающихся. Изложение соответствует принципам логики и дидактики.
84	Умеет организовать обучающихся для достижения запланированных результатов учебной деятельности	**Анализ урока.** Обращается к обучающимся с вопросами – напоминаниями о пройденном материале. Просит обучающихся самостоятельно озвучить пройденный материал, чтобы связать его с новым. Показывает обучающимся важность достижения запланированного результата. Целенаправленно ведет обучающихся к достижению цели занятия, урока.
85	Умеет организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.)	**Анализ урока.** При ответах обучающиеся ссылаются на дополнительный материал, говорят, какие источники, помимо обязательных использовали. **Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах.** В каких программах (олимпиадах, конференциях ит.п.) участвовали обучающиеся, как было отмечено их участие организаторами или жюри.
6.3.	**Умение реализовать педагогическое оценивание**	
86	Учитывает возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при оценивании	**Анализ урока.** При оценивании работы обучающихся учитель учитывает индивидуальные особенности. Комментарии к оценкам свидетельствуют о знании учителем возрастных и индивидуальных черт обучающихся. **Результаты самооценки учителя и данные диагностики его компетенции.** Ответы учителя на соответствующие пункты листа самооценки.
87	Аргументирует оценки, показывает обучающимся их достижения и недоработки	**Анализ урока** при выставлении оценки не ограничивается только ее констатацией, а указывает, почему оценка выставлена, какими были критерии оценивания, что в работе обучающегося соответствовало критериям, а что нет. Обращает внимание обучающегося на положительные характеристики его работы и на то, что можно исправить, доделать. **Результаты самооценки учителя и данные диагностики его компетенции** Вопросы педагога на соответствующие пункты листа самооценки.
88	Применяет различные методы оценивания обучающихся	**Анализ урока** На уроке использовались разнообразные оценочные процедуры, способствующие достижению педагогических целей. **Результаты самооценки учителя и данные диагностики**

		его компетенции Вопросы педагога на соответствующие пункты листа самооценки.
89	Умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся	**Анализ урока** Учитель оценивал одну и ту же работу обучающихся несколькими способами и показывал, что работы оцениваются объективно, поскольку результаты оценивания совпадают. **Результаты самооценки учителя.** Анализируются ответы педагога на соответствующие пункты листа самооценки.
90	Способствует формированию навыков самооценки учебной деятельности.	**Анализ урока.** Обучающиеся применяют методы самооценки. Выставленные оценки отличаются дифференцированностью, наличием четких критериев, обоснованностью. **Результаты самооценки педагога** Анализируются ответы педагога на соответствующие пункты листа самооценки.

Приложение 7

Типовые характеристики педагога, соответствующего требованиям первой и высшей квалификационных категорий

Типовая характеристика педагога, соответствующего требованиям высшей квалификационной категории

Компетентность в области личностных качеств сформирована на достаточно высоком, но не максимально возможном уровне. Педагог способен к тонкому, точному и индивидуализированному восприятию внутреннего мира учащихся. Он характеризуется высокой степенью удовлетворенности от профессии и самореализованности в ней. Педагог имеет достаточно высокий уровень общей культуры, что позволяет ему свободно ориентироваться не только в своем предмете, но и в смежных предметных областях, а в результате – эффективно реализовывать свои профессиональные функции. Возможно сочетание относительно не высокой общей культуры с высоким уровнем самоорганизованности, что позволяет компенсировать недостатки и в результате обеспечивать приемлемое выполнение педагогической деятельности.

Педагог может поставить и обосновать цели и задачи учебного курса и отдельного занятия, ориентируясь на хорошее знание нормативных требований, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся. Проявляет не только необходимые знания, но и достаточно сформированные умения их использовать при постановке цели. Педагог может поставить и обосновать цели и задачи для каждого обучающегося в рамках учебного курса для каждого отдельного занятия по любой теме. Педагог может откорректировать цели и задачи учебного курса и отдельных занятий в зависимости от образовательных запросов обучающихся, выявленного уровня их развития, учебных достижений и др. Он периодически вовлекает обучающихся в процесс постановки цели. Требуется повышение квалификации и коррекционная работа для устранения указанных проблем: развитие умения ставить цель для учащихся на основе темы любого урока, развитие умения учитывать особенности любого возраста и индивидуальные особенности любого школьника при постановке цели, вовлекать учащихся в процесс постановки цели.

Педагог владеет навыками мотивирования и имеет необходимые знания для этого, умеет побудить интерес к предмету. Ориентируется на «интересность», яркость примеров с точки зрения восприятия конкретных учеников. Использует индивидуальный подход в оценивании учеников. Включает в обучение значимый для обучающихся материала, трансформируя нормативные задачи в личностно-значимые. Использует оценку как мотивирующий фактор. Активно использует положительную мотивацию (одобрение, похвала). Создает ситуации успеха. Учитывает интерес обучающихся к соревнованию как форме работы и использует взаимное сравнение и сравнение с прошлыми личными результатами для мотивирования обучающихся. Включает мотивацию на позитивное отношение к школе, товарищам. В деятельности педагога присутствуют элементы соотнесения школьного обучения с личным преуспеванием ученика в системе конкретных отношений со сверстниками и взрослыми.

Педагог может успешно реализовать типовую образовательную программу, обосновать самостоятельный выбор учебников и учебных комплектов, внести необходимые допустимые изменения в программный материал. Периодически участвует в обсуждении программ на заседаниях методического объединения. Имеет некоторое количество самостоятельных программных и методических разработок. Сравнивая различные программы, скорее видит их общие черты, чем различия. Педагог успешно реализует модифицированные с учетом принципов индивидуализации и дифференциации образовательные программы. Педагог целенаправленно обновляет методические и дидактические материалы.

Применяемые им способы принятия решений носят творческий характер, они направлены на поддержку личности учащегося. Такой учитель способен к выработке нескольких альтернативных вариантов решения, ведущий критерий при выборе альтернативы – интересы ученика.

Педагог умеет планировать учебные занятия, выбирает оптимальные методы и средства обучения. Однако его уровень умений не всегда обеспечивает высокие результаты в освоении предметного содержания, так как он недооценивает многогранность учебно-воспитательного процесса. Педагог «не всегда видит» место преподаваемой дисциплины в учебном плане, не умеет выделить главного (существенного) и второстепенного в учебном содержании, в системе понятий - для него все важно. В результате,

несмотря на все усилия, некоторая часть обучающихся показывает не высокий уровень знаний, умений и навыков по предмету в целом.

Такого педагога выгодно отличает умение работать в коллективе, включаясь в систему деловых и межличностных отношений с другими участниками образовательного процесса. Для него характерны развитые практические привычки, склонности, индивидуальный стиль продуктивной педагогической деятельности; отношение к обучению как важнейшему средству самоподготовки к практической деятельности. Он обладает богатым опытом профессионального самообразования. К отличительным чертам такого педагога можно отнести: критическую оценку результатов своего труда и своих товарищей, активную позицию в вопросах эффективной организации продуктивной учебной деятельности, направленность оценивание и коррекцию учебного процесса для достижения высоких результатов деятельности.

Важнейшее из его практических умений – это умение применять теоретические знания на практике, переносить их в учебные ситуации. Варьируя степень новизны и комплексности учебного задания, педагог может определить и оценить уровень готовности учащихся к освоению и применению знаний.

Типовая характеристика педагога, соответствующего требованиям с высшей квалификационной категории

Педагог характеризуется максимальным (или близким к нему) уровнем развития компетентности в области личностных качеств, он способен к дифференцированному и индивидуализированному восприятию внутреннего мира учащихся; к тому, чтобы занимать по отношению к ним гуманистическую позицию в ходе образовательного процесса. Педагог обладает широкой общей культурой и развитыми навыками самоорганизации своей профессиональной деятельности. Все это позволяет ему реализовывать педагогическую деятельность на уровне профессионального мастерства.

Педагог может сформулировать и обосновать цели и задачи собственной педагогической деятельности. Цели и задачи отдельного занятия формулируются на основе, как нормативных требований, так и возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся. Педагог может корректировать цели и задачи в зависимости от образовательных запросов обучающихся, выявленного уровня их развития, учебных достижений и др. Педагог может

вовлечь обучающихся в формулирование индивидуальных учебных целей курса и отдельных занятий. Построение педагогического взаимодействия осуществляется преимущественно по типу субъект-субъектных отношений. Возможно повышение квалификации по совершенствованию всех показателей компетенции целеполагания, особенно развитию умения вовлекать школьников в процесс постановки цели.

Учитель характеризуется развитыми навыками и умениями формировать мотивацию учащихся к осуществлению учебной деятельности. Воспринимает взаимодействие с учениками как личностно значимую деятельность и «заражает» учащихся своим интересом к предмету, учебе и школе в целом. Реализуя все умения, присущие предшествующим категориям, ориентируется на уникальный личностный потенциал ученика. Формирует интерес к учебе и предмету на основе творческой активности ученика, поощряет самостоятельную учебную и научно-исследовательскую деятельность обучающихся. Широко использует элементы соревновательности. Использует позитивную мотивацию перспективного характера (ценность обучения в общей системе образования, для будущей жизни, перспектив профессии, возможностей достичь экономического, социального благополучия для данного ученика и др.), стимулирует творческую активность ученика, поощряет самомотивацию как личностную ценность, направляет ученика к совместной деятельности.

Учитель в совершенстве владеет содержанием своего предмета и осуществляет оптимальный отбор методов, средств, форм обучения и воспитания или (и) самостоятельно разрабатывает, апробирует и успешно применяет педагогические технологии или их элементы, которые могут быть рекомендованы к распространению. Использует разнообразные, в том числе исследовательские и опытно-экспериментальные методы обучения и воспитания. Создает условия для реализации творческих возможностей обучающихся (воспитанников). Творческая организация уроков стимулирует самостоятельное открытие учащимися межпредметных связей. Творчески развивает и совершенствует традиционных методы преподавания.

Педагогу с таким уровнем квалификации недостаточно успешно реализовать и модернизировать типовую образовательную программу, его знание учеников и предмета позволяет разрабатывать инновационные (авторские) программы, новые дидактические и методические материалы.

Гибкое реагирование на возможности учеников, на их готовность осваивать учебный материал позволяют достигать целей и задач урока в сложных условиях. Учитель способен перестроить в необходимых пределах материал урока, если ученики устали или утомлены предыдущим занятием. Работу такого учителя отличает умение добиться хороших результатов обучения по преподаваемому предмету.

В ситуации принятия решения педагог направлен на развитие у учеников самостоятельности. Данный педагог умеет достаточно быстро находить креативные решения, поддерживающие личность ученика даже в сложных не стандартных ситуациях. Последовательность и умение обосновать принимаемые решения позволяют педагогу добиться понимания со стороны учащихся и стимулируют последних к активному включению в процедуру принятия и реализации решения.

Организация умственной деятельности обучающихся соответствует требованиям индивидуализации и дифференциации. Урок организован так, что учащиеся справляются с поставленными задачами. Домашняя работа предполагает формирование навыков самообучения и самоорганизации. Умение учителя распределить нагрузку, управлять вниманием учеников, учитывать особенности памяти и мышления, формирование интереса позволяют добиваться высоких результатов по своему предмету.

Педагог умеет на хорошем уровне организовать учебную деятельность обучающихся; формировать способы совместной деятельности и сотрудничества; обеспечить оперативное и адекватное педагогическое оценивание.

Педагога данной категории отличают ответственное отношение к своим обязанностям, стремление к проявлению методического мастерства в своей деятельности, умение проявлять творческий подход к решению разнообразных педагогических задач.

Приложение 8

Лист самооценки педагогической деятельности учителя

(Второй вариант – использование дискретной шкалы)

____(ФИО),

______________________________образовательное учреждение, преподаваемый предмет)

____________________________________ (имеющаяся квалификационная категория)

_______________________________________(категория, на которую Вы претендуете)

Уважаемый учитель!

Ваша профессиональная деятельность одна из самых важных и сложных. Для того чтобы больше узнать о том, какие приемы и способы Вы используете в своей работе, предлагаем Вам заполнить лист самооценки. Надеемся, что, предлагаемая методика будет содействовать Вашему профессиональному развитию. Вы сможете по достоинству оценить собственные сильные стороны, выявить резервы для дальнейшего профессионального роста.

Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной педагогической деятельности, используя 5-ти балльную шкалу:

5 – Вы абсолютно согласны с утверждением

4 – Вы скорее согласны с утверждением

3 – Вы выбираете нечто среднее, ваше мнение зависит от ситуации, обстоятельств, дополнительных факторов

2 – Вы скорее не согласны с утверждением

1 – Вы абсолютно не согласны с утверждением

Отмечайте Ваш ответ знаком «+» в соответствующей колонке.

Заранее благодарим за сотрудничество!

№	Утверждения	1	2	3	4	5
1.	Я безразличен(-на) к критике в свой адрес					
2.	Я поощряю даже самые маленькие успехи обучающихся					
3.	Я хорошо знаю основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету					
4.	Я умею устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися					
5.	Окружающие не прислушиваются к моим предложениям					
6.	Считаю важным различать цель и тему урока					
7.	На моих уроках отсутствуют условия для формирования устойчивой позитивной мотивации обучающихся					
8.	Мое знание внутрипредметных и межпредметных связей требует серьезного улучшения					
9.	Новаторство – кредо каждого хорошего учителя					
10.	На моих уроках обучающиеся делают все по алгоритму, они не рассуждают самостоятельно					
11	Мой общий кругозор достаточно ограничен					
12	Все мои обучающиеся принимают участие в постановке целей и задач урока					
13	Я не считаю нужным анализировать уровень усвоения предлагаемого материала и развития обучающихся					
14	У меня достаточно поверхностное представление о возрастных особенностях					

	обучающихся					
15	Я не считаю необходимым демонстрировать успехи обучающихся их родителям (другим взрослым)					
16	Я не применяю на уроках новые информационно-коммуникативные технологии					
17	Я затрудняюсь в обосновании достоинств и ограничений выбранной мною образовательной программы					
18	Я умею разрешать конфликты оптимальным способом					
19	Для меня характерно «держать себя в руках»					
20	У меня есть большой опыт участия в работе групп по разработке программ, дидактических и методических материалов					
21	Я уделяю много внимания формированию навыков учебной деятельности у обучающихся					
22	Я отдаю предпочтение обучающимся, которые тщательно и точно выполняют требования учителя					
23	Используемый мною набор дидактических и методических материалов для различных категорий обучающихся достаточно ограничен					
24	При принятии решения в проблемной ситуации отдаленные последствия не важны					
25	Считаю, что учитель не обязан комментировать обучающимся выставляемые им оценки					
26	Я обращаю внимание на плохое настроение своих коллег					
27	При постановке целей урока должны доминировать нормативные требования, а не индивидуальные особенности обучающихся					
28	Я так организую урок, чтобы обучающиеся рассуждали, дискутировали, выполняли нестандартные задания					
29	Моя рабочая программа не предполагает решение воспитательных задач					
30	У меня легко получается решать несколько задач одновременно					
31	Я не трачу время на то, чтобы обучающиеся формулировали цель их деятельности на уроке					
32	Лишь некоторые обучающиеся с большой заинтересованностью работают на моих уроках					
33	При подготовке к урокам, помимо основного материала, я использую дополнительные материалы по предмету					
34	У меня нет дидактических и методических материалов, разработанных самостоятельно					
35	Мне приходится часто слышать, что обучающиеся не поняли изложенный мною материал					
36	Моя осведомленность об актуальных событиях социальной жизни достаточно ограничена					
37	Все мои обучающиеся хорошо осознают причины своих успехов и неудач					
38	Побуждаю обучающихся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности (например, подготовить задание со слабым обучающимся; придумать задания для самостоятельной работы и т. п.)					
39	Я использую в педагогических целях даже «внештатные» ситуации, казалось бы, не имеющие отношения к изучаемому предмету					
40	Я умею сохранять спокойствие в самых непредвиденных ситуациях					
41	Обучающимся не обязательно знать критерии оценивания их работы					
42	Мне очень трудно управлять ходом беседы или переговоров					
43	Я постоянно предлагаю обучающимся самостоятельно осуществлять контроль за достигнутыми результатами					
44	Я не умею дозировать задачи так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех					
45	Я всегда готовлю разные варианты проведения уроков для обучающихся разного уровня одной параллели					
46	Моя рабочая программа недостаточно обоснована					
47	У меня есть значительный опыт совместной работы по подготовке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.					
48	На моем рабочем месте всегда порядок					

49	На моих уроках обучающиеся не могут ответить на вопрос "Что должно быть достигнуто в результате занятия?"					
50	Мотивация обучающихся – это ответственность учителя					
51	Мне нужна дополнительная подготовка, чтобы преподавать свой предмет студентам вуза					
52	Считаю, что можно успешно изложить новый материал без учета ранее освоенных знаний и умений					
53	Я легко поддерживаю разговоры на отвлеченные или связанные с другими предметами темы					
54	Никто из обучающихся на моих уроках не принимает участие в постановке целей и задач					
55	Я преподаю такой предмет, который не может заинтересовать обучающихся					
56	Мнение и реакция других участников образовательного процесса неважны при принятии педагогических решений					
57	На моих уроках часто используются приемы взаимооценки и самооценки обучающихся					
58	Мне всегда интересно, какие чувства вызывают у других людей мои слова и поступки					
59	Обычно я озвучиваю цель урока несколько раз в течение занятия					
60	Мои обучающиеся смело берутся за трудные задачи					
61	Я владею ограниченным набором современных методов преподавания					
62	Я создаю рабочую атмосферу и поддерживаю дисциплину на уроке недирективными методами					
63	В плане урока я всегда пошагово прописываю этапы достижения цели					
64	Негативное отношение к учебе – это следствие ошибок в педагогической деятельности					
65	Нет "каверзных" вопросов от обучающихся, а есть незнание учителя					
66	Мои методические и дидактические разработки никогда не становились победителями конкурсов					
67	Гуманизм учителя не является важным критерием оценки его работы					
68	Я часто затрудняюсь сделать цели урока личностно значимыми для обучающихся					
69	Бывает, что я ставлю обучающемуся высокую оценку не за правильный, а за творческий ответ					
70	Я хорошо ориентируюсь в социальной ситуации класса, знаю и учитываю взаимоотношения обучающихся в педагогических целях					
71	Я легко меняю принятое решение под влиянием новой информации					
72	Формирование навыков самооценки у обучающихся не относится к задачам учителя					